

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Возрождение»

на период с 29.08.2022 по 28.08.2025 г.г.
(с изменениями)

От работодателя:
Директор ТОГАДОУ
«Центр развития ребенка -
детский сад «Возрождение»



Л.В. Мирошниченко

От работников:
Председатель профкома
ТОГАДОУ «Центр развития ребенка -
детский сад «Возрождение»

Полушкина И.В. Полушкина

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	<u>460-22</u> от <u>09.11.2022</u>
На	<u>23 (двадцати трех)</u> листах
Начальник управления	<u>Полушкина</u>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Возрождение»

на период с 29.08.2022 по 28.08.2025 г.г.

От работодателя:
Директор ТОГАДОУ
«Центр развития ребенка -
детский сад «Возрождение»

_____ Л.В. Мирошниченко

От работников:
Председатель профкома
ТОГАДОУ «Центр развития ребенка -
детский сад «Возрождение»

_____ И.В. Полушкина

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тамбовском областном государственном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад «Возрождение» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2011 №197-ФЗ, Законом Тамбовской области от 20.07.2005 №339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

1.3 Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель – в лице его представителя директора ТОГАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Возрождение» Мирошниченко Людмилы Викторовны.

работники, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и её выборного профсоюзного органа.

1.4. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация и ее выборный профсоюзный орган – профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников Учреждения, независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст. 8 принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом работников Учреждения.

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники Учреждения участвуют в управлении образовательным учреждением.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. 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 для принятия коллективного договора.

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 проводить 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 коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 29.08.2022 года и действует до 28.08.2025 года.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

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

2.1 Трудовые отношения работников Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2 Трудовой договор заключается в письменной форме на принципах эффективного контракта в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4 Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный

срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до трех месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

2.5 При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель Учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с должностной инструкцией, разработанной на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26 августа 2010 г. N 761н.

2.6 Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ

2.7 Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника Учреждения является объем педагогической нагрузки.

2.7.1 Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю Учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.7.2 Руководитель Учреждения гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год (с учетом мнения, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения).

2.7.3 Руководитель Учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.4 Верхний предел объема педагогической нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, определяется следующими нормами:

- продолжительностью рабочего времени в неделю;
- нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируется часть педагогической работы);
- нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.5 Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другими педагогами на период нахождения в данном отпуске.

2.7.6 Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога, в течение учебного года, по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только либо по взаимному согласию сторон или по инициативе руководителя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

2.7.7 Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется управлением образования и науки Тамбовской области, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим образовательным учреждением.

2.8 Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились о том, что:

2.10 В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.

Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11 **Стороны договорились** о предоставлении преимущественного права на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов (при равной производительности труда и квалификации), помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- одиноким матерям, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста);
- лицам, отработавшим в данном образовательном учреждении не менее 20 лет.

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

вакансий.

Стороны обязуются:

2.13 Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14 Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.15 Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую поддержку членов профсоюза при разрешении трудовых споров.

2.16 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Раздел 3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области от 06.06.2017 г. № 532, (в редакции постановления администрации области от № 545).

3.2 В целях развития механизмов эффективного контракта, работодатель обязан:

3.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

3.2.2. Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

3.3. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю; либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25 часов в неделю.

3.5. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом количества часов, специальности и квалификации работника.

3.6. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем педагогической работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

3.7. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.8. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников».

3.9. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к определенным датам: получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот,

наград и иным основаниям.

3.10 К выплатам компенсационного характера относятся:

- * выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- * выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

3.11 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Стороны договорились, что работодатель:

3.12 Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников Учреждения» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которое является самостоятельным локальным нормативным актом Учреждения.

3.13 Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

- * обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций (учреждений) и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- * определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего

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

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

- * установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда профкома, работниками, ответственными за опеку и попечительство, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.

3.14 Учитывает при разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

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

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

- * вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- * вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

- * принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности).

3.15 Основаниями для начисления заработной платы работникам образовательной организации являются:

трудовой договор, приказ руководителя Учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

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

* при увеличении стажа работы в Учреждении — со дня достижения соответствующего стажа;

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

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

* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

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

3.18 Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.19 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.20 Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда.

Стороны договорились:

3.21 Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.22 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации

для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

3.24 Стимулирование оплаты труда молодых специалистов производится в соответствии с «Порядком предоставления ежемесячной выплаты молодым специалистам», утвержденным постановлением администрации Тамбовской области от 14.03.2018 № 246.

3.25 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.26 В соответствии ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц в кассе Учреждения либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке (банковскую карточку).

3.27 . Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ: заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину отработанного месяца - 25 числа каждого месяца в размере 40% установленной заработной платы;

- за вторую половину отработанного месяца - 10 числа следующего месяца в размере 60% установленной заработной платы.

3.28 При выплате заработной платы руководитель Учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с представительным органом работников (профсоюзным комитетом).

3.29 Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ТК РФ. Работодатель за задержку выплаты работникам заработной платы несет ответственность в соответствии ТК РФ.

3.30 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.31 За вынужденные простои по вине работодателя (отсутствие фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда, и т.д.) оплата труда производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.32 За несвоевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса

российской Федерации, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.33 На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.34 Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

3.35 Обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы в целях усиления правовой защищенности работников.

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

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.1.2 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015 г., регистрационный № 36204).

4.1.3. Режим рабочего времени работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем Учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

4.1.3 Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.2 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.2.1 Привлечение к работе в установленные работникам рабочие дни, а также в

нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения внеурочной деятельности, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.2.2 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3 Стороны договорились, что предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.3.1 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения профсоюзного комитета) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

4.3.3 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.3.4 Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке в соответствии с ТК РФ.

4.3.5 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных законодательством, в т.ч. если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

4.3.8.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.3.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда: повар – 7 календарных дней.

4.3.10 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем в соответствии с коллективным договором:

- главному бухгалтеру — 5 календарных дня;
- ведущему бухгалтеру — 5 календарных дня;
- заместителю директора по АХР — 5 календарных дня;
- ведущему документоведу — 3 календарных дня.

Стороны договорились:

4.4 Работникам Учреждения, осуществляющим уход за детьми, на основании статьи 263 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в удобное для них время с согласия руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Вышеуказанный отпуск предоставляется следующим категориям работников Учреждения:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.5. Работникам Учреждения в соответствии со ст. 128 ТК РФ может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

по письменному заявлению предоставляются отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

Раздел 5. Условия и охрана труда

Стороны договорились:

5.1 В соответствии со ст. 214 ТК РФ работодатель (руководитель Учреждения) обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3. Выделять средства на специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4. Обеспечить комплектование медицинского кабинета, физкультурного зала необходимыми 214 ТК РФ.

5.1.5. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.1.6. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом Министерства образования.

5.1.8. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в физкультурных залах, студиях, и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителя, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет средств работодателя.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда.

5.1.11. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.13. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3,

230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2.

5.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и средней заработной платы.

5.1.15. Приобретать и выдавать сертифицированную (задекларированную) специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, и на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением.

5.1.16 Осуществлять за счет бюджета обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

5.1.17 Создать в Учреждении комиссию по охране труда в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.18 Проводить в установленном порядке комиссионное расследование каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

5.1.19 Проводить специальную оценку условий труда (не реже одного раза в 5 лет) и переоценку (при изменении условий труда, после замены оборудования, изменения средств коллективной защиты, по требованию органов контроля и надзора) в установленном порядке.

5.1.20. Обеспечить предоставление информации и документов, необходимых для выполнения соответствующих полномочий, федеральным органам исполнительной власти; органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда; органам профсоюзного контроля.

5.1.21. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным профсоюзного комитета и членам комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю над состоянием условий и охраны труда.

5.1.22. Осуществлять мероприятия по экологической безопасности на производстве:

- проверка состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями;
- регулярный вывоз твердых бытовых отходов;
- утилизация ртутьсодержащих отходов через специализированные предприятия, имеющие соответствующую лицензию;
- обеспечение оптимальных параметров микроклимата в производственных помещениях, в которых работа с мониторами и ПЭВМ является основной (бухгалтерия, отдел кадров, администрация)

5.2 .Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1 Содействовать руководителю образовательного учреждения

- в работе по улучшению условий и охраны труда,
- в укреплении материально-технической базы учреждений,
- в создании здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте,

- в проведении специальной оценки условий труда,
- в проведении мероприятий по подготовке учреждения новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль над состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда, правильностью представления компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.3 Избрать в образовательном учреждении уполномоченного (доверенного), лица по охране труда первичной профсоюзной организации согласно Типовому положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза (утверждено постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3) и обеспечить его обучение и деятельность.

5.2.4 Организовать контроль над выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль над соблюдением санитарных правил и норм, информировать Тамбовский областной комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.

5.2.5 Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

5.2.6 Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7 Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.8 Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, их семей, а также и других работников учреждения.

5.2.9 Стороны обязуются ежегодно 28 апреля проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

Раздел 6. Гарантии, льготы, компенсации

6.1. Стороны исходят из того, что понятия «гарантии» и «компенсации» определены в ст. 164 Трудового кодекса РФ:

6.1.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.1.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 Обеспечивать не реже одного раза в 3 года повышение квалификации педагогических работников в учреждениях дополнительного профессионального образования с сохранением среднего заработка и места работы, а также обучение (при производственной необходимости) их вторым профессиям.

6.2.2 Обеспечивать не реже одного раза в 5 лет за счет средств образовательного учреждения и в соответствии с трудовым договором участие педагогических

работников в процедуре аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в установленном порядке. Представление работодателя на педагогического работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, оформляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. Обеспечивать гарантии и компенсации, определенные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые, и совмещающим работу с обучением.

6.2.3.1. Указанные гарантии предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с соглашением об обучении, заключенным между работодателем и работником.

6.2.3.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

6.2.4 Выплачивать при временной нетрудоспособности работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

6.2.5 Продлить или перенести на другой срок (с учетом пожелания работника) ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности.

6.2.6 Возмещать работнику при повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.2.7 Сохранять средний заработок по месту работы за работниками на время прохождения ими обязательного медицинского осмотра (обследования), предусмотренного законодательством.

6.2.8 Оказывать материальную помощь по заявлению работника в следующих случаях:

- к юбилейным датам (считать юбилейными датами 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) - в размере 5000 рублей;

- в связи с длительной болезнью работника – не более фиксированного должностного оклада;

- в связи с рождением ребенка, бракосочетанием - в размере 5000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников - не более фиксированного должностного оклада;

- по семейным обстоятельствам - не более фиксированного должностного оклада;

Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

6.2.9 Предоставлять работникам Учреждения свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19). По согласованию с руководителем свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к

ежегодному оплачиваемому отпуску.

Данная гарантия предоставляется по заявлению работника на имя работодателя. В заявлении работник указывает дату первой вакцинации, а также обстоятельства предоставления свободных от работы дней – в дни вакцинации или путем присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску. Во втором случае оплата труда работника осуществляется с первого дня выхода работника из отпуска, исходя из его нормальной продолжительности.

Раздел 7. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза

7.1. Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Стороны договорились о том, что работодатель не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или других форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Руководитель образовательного учреждения признает право профсоюзного комитета Учреждения на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4 Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.5 Работодатель обязуется:

7.5.1. Ежемесячно бесплатно перечислять в безналичном порядке на расчетный счет Тамбовской областной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников – членов Профсоюза в размере членских профсоюзных взносов на основании личного заявления работника в день выплаты заработной платы работникам, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

7.5.3 Предоставлять профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные,

социально и трудовые интересы работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

7.5.4 Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, по вопросам:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение Положения о оплате труда (ст.8 ТК РФ)
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);
- утверждение графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- применения 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 (ст.196 ТК РФ).

7.5.5 Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

7.5.6 Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами.

7.5.7 Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

7.6 Стороны договорились:

7.6.1 В соответствии со ст. 374 ТК РФ создавать условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней зарплаток на время участия.

7.6.2 На основании ст. 377 ТК РФ оплата труда неосвобожденного от основной работы председателя профкома Учреждения, как руководителя выборного профсоюзного органа, будет производиться за счет средств образовательного учреждения в виде премии в размере до 25% от должностного оклада.

7.6.3 Работодатель предоставляет гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

7.6.4.Работники, входящие в состав Тамбовского областного комитета Профсоюза, профсоюзного комитета Учреждения, не могут быть подвергнуты

дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Председатель первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия президиума Тамбовского областного комитета Профсоюза. Перевод указанных профсоюзных активистов по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа, членами которого они являются.

7.7. Члены выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, по определению рейтинга педагогов, оценке эффективности деятельности, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.8. Содействовать профсоюзному комитету Учреждения в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников.

Раздел 8. Обязательства профсоюза.

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

8.1. 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 Трудовым кодексом РФ.

8.2. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

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

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организации администрацией Тамбовской области, Управлением образования и науки тамбовской области, областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Раздел 9. Развитие социального партнерства и участие первичной профсоюзной организации в управлении учреждением

9.1. Стороны Коллективного договора обязуются:

- оказывать трудовому коллективу всестороннее содействие в развитии социального партнерства и регулировании социально-трудовых отношений и других, непосредственно связанных с ними отношений;
- строить отношения на основе равноправного партнерства, обоюдного

доверия, взаимопонимания и ответственности;

9.2. Профсоюз, его первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников, являющихся членами профсоюза:

- при разработке и заключении коллективных договоров,
- при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-трудовых проблем (оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штата и численности работников), охраны труда),
- при аттестации педагогического работника с целью подтверждения его соответствия занимаемой должности.

9.3. Работодатель обязуется:

- ежемесячно бесплатно перечислять в безналичном порядке на счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников – членов Профсоюза в размере членских профсоюзных взносов на основании личного заявления работника в день выплаты заработной платы работникам, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

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

9.4 Принимать локальные правовые акты с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.5 Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами.

Раздел 10. Контроль и ответственность сторон над выполнением коллективного договора.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Коллективный договор является правовым актом и его условия обязательны для сторон, заключивших его.

10.1.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду

10.1.3. Каждая из сторон коллективного договора несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуется сотрудничать в обеспечении включенных в коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

10.1.4 Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения

положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.1.5 Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.6 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.1.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.1.8 Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями и соответствующей организацией по труду.

10.1.9 В течение срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в договоре.

Ежегодно стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора. Если ранее действующим КЗоТ РФ за невыполнение условий коллективного договора трудовой коллектив и профком несли только морально-политическую ответственность, то действующий Трудовой кодекс РФ в ст. 54 предусматривает ответственность в форме штрафа для любых представителей сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах или неправоммерно отказывающихся подписывать согласованный коллективный договор. Работодатель и должностные лица его администрации за невыполнение коллективного договора в соответствии со статьей 55 Трудового кодекса РФ также подвергаются штрафу.