КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного областного бюджетного учреждения
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
«Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,
«Берег»
на 2019 – 2022 гг.

От работателя:
Директор
ГОБУ «КЦПД «Берег»

_____Е.П.Потапова
01 июля 2019 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГОБУ «КЦПД «Берег»

_____О.В.Верещагина
01 июля 2019

Регистрационный №_____139/2019_____от «__9__»__04__2019 г.

Уведомительная регистрация коллективных договоров

Кандалакша 2019

I. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном областном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег»

1.2.Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег» (далее организация)

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора организации;
- представитель работников – первичная профсоюзная организация.

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

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

1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Кандалакшского центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Берег», расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.9.При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё 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 (ст.44 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.

1.16.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

а) правила внутреннего трудового распорядка;

б) положение об оплате труда работников;

в) соглашение по охране труда;

г) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
д) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
е) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
ж) другие локальные акты.
1.17.Стороны определяют следующие формы управления организации непосредственно работниками и через профком:
а) согласование с профкомом;
б) учёт мнения профкома;
в) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
г) 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;
д) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
е) участие в разработке и принятии коллективного договора.

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 организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.
2.2.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
2.3.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.
2.4.Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года возможно только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
- изменения числа групп или количества воспитанников;
-временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их квалификации другая работа на все время простоя на срок до одного месяца (карантин и др.);
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника (п.3 ст.99 ТК РФ).

2.5.По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации) 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.6.Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

Ш. 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 организации.

3.2.Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

а)организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

б) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

в) 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.187 ТК РФ).

г) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающим основное общее образование по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК.

д) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 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 Министерства образования и науки Мурманской области, а также в других случаях.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. **Массовым сокращением считать сокращение 5% от численности работающих.**

4.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), п.3, п.5, ст.81 ТК РФ производить по согласованию с профкомом (ст.82.ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

а) 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), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; члены профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

б) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ).

4.5.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.2.Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

5.3.Для педагогических работников организации 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 учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

- учитель-логопед – 20 часов;
- музыкальный руководитель – 24 час;

- старшим воспитателям, воспитателям – 30 час;
- педагогам- психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, инструкторам по труду – 36 ч.

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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда работника в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или П группы – не более 35 часов в неделю.

5.6.В организации приостановка работы в выходные и праздничные дни невозможна по производственным и организационным условиям. Поэтому выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели поочередно согласно графику режима рабочего времени (статья 111, 112 Трудового кодекса РФ). Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (статья 153 Трудового кодекса РФ). Воспользоваться данным днём отдыха работник может в течение месяца.

5.7.Так как организация непрерывно действующее учреждение, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.8.Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

5.9.Работодатель имеет право в порядке, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени.

5.10.Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.11.При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком

сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.12.В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

5.13.Время выезда воспитанников на отдых, не совпадающее с очередным отпуском работников организации, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются работодателем к выполнению педагогической и организационной работы, а также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного рабочего времени.

5.14. Работодатель обязан не допускать к работе работника (ст.76 ТК РФ), если работник:

- появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического и психического опьянения;
- не прошёл в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;
- не прошёл в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных, федеральными и иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработанная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, ему производиться оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.15.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123, 262.2 ТК РФ).

Изменения в графике отпусков могут производиться с учётом сроков вывоза воспитанников организации на зимний или летний отдых, не позднее, чем за месяц до начала отпуска работника.

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

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

5.17.Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера составляет 24 календарных дня.

Итого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 52 календарных дня.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера педагогических работников составляет 24 календарных дня.

Итого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических сотрудников составляет 80 календарных дней.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.101,119 ТК РФ.

5.18.2.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- с поступлением ребенка в 1 класс (1 сентября) – 1 день;
- день последнего звонка детей – выпускников (9,11 класс) – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

5.19.Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их письменному заявлению.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны договорились, что:

6.1.Оплата труда работников организации осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения, нормативных правовых актов Российской Федерации и Мурманской области.

6.2.Система оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и законами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д)рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

ж) достигнутого уровня оплаты труда;
з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
и)повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
л)порядка аттестации работников государственного учреждения, устанавливаемого в соответствии с Законодательством Российской Федерации;
м)систем нормированного труда, определяемых руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы отработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

6.3.Заработная плата работника организации состоит из должностного оклада, образуемого путём умножения базового оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по мерам социальной поддержки.

6.4.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера.

6.5. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6.За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации применяются:
- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7.Оплата труда работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится за фактически отработанное время. В случае сверхурочной работы оплата производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.8.Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

6.9.Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это нее запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.10.Премия работникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, профессиональным праздником, в связи с достижениями высоких результатов в работе в соответствии с Положением о премировании.

6.11.При выплате заработной платы работодатель обязан 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 работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются:

- 5-ое число каждого месяца (за отработанный предыдущий месяц);
- 20-ое число каждого месяца (за первую половину текущего месяца).

Заработная плата перечисляется работнику на пластиковую банковскую карту, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка работника. Работодатель оплачивает банковские услуги по перечислению на пластиковую карту и снятию с неё денежных средств работниками.

Для вновь принятых и вышедших из отпуска работников заработная плата выплачивается не позже чем через 15 дней после начала работы.

6.12.За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей Работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам учреждений устанавливаются доплаты к ставкам (окладам).

6.13.Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.14.Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.15.Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1.Нести ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, в соответствии со статьёй 142 ТК РФ.

6.16.2.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашения, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере, в случае юридического оформления забастовки.

6.16.3.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам, несёт руководитель учреждения.
6.17. Профсоюзный комитет организации обязуется:
6.17.1.Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.
6.17.2.Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий данного Коллективного договора.
6.17.3.Вести переговоры (консультации) с Работодателем, Учредителем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.
6.17.4.Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

VII. Гарантии и компенсации

7. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (г.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (г.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1.Работникам организации устанавливается районный коэффициент к заработной плате (0,5) и доплата за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
7.2.Работнику организации и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), независимо от места и времени использования отпуска, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.
7.3.Оплачивается стоимость проезда работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия. (ст.326 ТК РФ).
7.3.1.Оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.
7.3.2.Компенсации выплачиваются на членов семьи работника, состоящих на его иждивении и проживающих с ним на момент переезда.
7.4.Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.
7.5.Работникам гарантировано медицинское обслуживание за счёт средств фонда медицинского страхования.
7.6.В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»

- администрация своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.7.Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.8.Выплачивать единовременное пособие при выходе педагогического работника на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 и более лет) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере 3-х должностных окладов за счёт средств работодателя (Закон МО №1705-01 ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников»).

7.9.Стороны договорились, что работодатель вместе с профсоюзным органом ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.10.С 1 сентября 2013 г. в установленные должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г. (п.11 ст.108 Закона «Об образовании в РФ»).

7.11. Выплачивать педагогическим работникам ежегодно разовую материальную помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада) по их заявлению.

7.12. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется Гражданским кодексом РФ, Основами законодательства РФ об охране труда.

7.13.Стороны признают необходимым создавать благоприятные условия при прохождении аттестации педагогическим работником.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иного уполномоченного первичной профсоюзной организацией учреждения профсоюзного представителя).

7.14.Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36 – часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7.15.Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты.

7.16.Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора организации может выплачиваться материальная помощь:
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников;
- по случаю стихийных бедствий (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.);
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве;
- в связи с крайне тяжелым материальным и финансовым положением.

Материальная помощь может быть выделена только при наличии денежных средств в учреждении на данные расходы.

VШ. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.3.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации.

8.4.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК РФ).

8.7.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.8.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13.Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) за счёт средств учреждения. Не допускать к работе работников, своевременно не прошедших медицинский осмотр.

8.14. Информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования, оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.15.Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в три года.

8.16.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.17.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
8.18.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
8.19.Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
8.20. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
8.21.Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
8.22.Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставлять отпуска по беременности и родам в соответствии с законодательством.
8.23.По заявлению женщины предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).
8.24. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускать только с их письменного согласия. Эти гарантии, предоставлять также работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.
8.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
8.26.Гарантировать трудовые льготы работникам в возрасте до 18 лет в соответствии с действующим законодательством.
Работодатель обязуется:
-соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
-проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
-содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
-оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установления причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
-предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;
-обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории в здания и иные объекты организации;
-предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на её территории пожарах и их последствиях;

-незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменениях состояния дорог и проездов;
-содействовать деятельности добровольных пожарных.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:
9.1.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.
9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.
9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Указанные денежные средства перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.
9.7.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
9.8Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 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).
9.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.
9.10.Члены профкома включаются в состав комиссий организации по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
9.11.При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников организации, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
9.12.В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
9.13. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:
- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;

- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днём и вредными условиями труда;
- положение об оплате труда учреждения;
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ (ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ).

9.14. По согласованию с профсоюзным комитетом принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:
- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст.135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст.99 ТК РФ.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

10.4.Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять контроль за охраной труда в организации.

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

10.7.Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8.Принимать участие в аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.

10.9.Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления за счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10.Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Участвовать в работе комиссий организации по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

10.13.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для членов профсоюза.
10.14. Проводить работу по санаторно-курортному лечению и отдыху членов профсоюза и их детей, обеспечению их новогодними подарками.
10.15.Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11. Стороны договорились, что:
11.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его.
11.2.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
11.3.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.
11.4.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.
11.5.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
11.6.Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).
11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.