

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан
№ 54
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«19» 01 2016 г.
Регистрационный № 3
Подпись: *В.И. Саитов*

«Согласован» в Шаранском райкоме Профсоюза работников образования

Регистрационный № 1

«18» января 2016 г.



Председатель райкома Профсоюза

Л.Ш. Латыпова
Л.Ш. Латыпова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ШАРАНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН» НА 2016-2019 ГОДЫ

Представитель работодателя:

Начальник МКУ «Отдел

М.З. Ахмадуллин
М.З. Ахмадуллин



Представитель работников:

Председатель профкома учреждения

Г.Ф. Галимова
Г.Ф. Галимова

Утвержден на общем собрании работников

Дата: 15.01.2016 г.

Муниципальный район Шаранский район
Республики Башкортостан

- 2016 г -

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации муниципального района Шаранский район Республики Башкортостан».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» и «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан», Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2015-2017 годы, Отраслевым территориальным соглашением между администрацией муниципального района Шаранский район Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением «Отдел образования администрации муниципального района Шаранский район Республики Башкортостан и комитетом Шаранской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2018 годы и территориальным соглашением между районным объединением профсоюзных организаций, районным объединением работодателей и администрацией муниципального района Шаранский район Республики Башкортостан на 2016-2018 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком) **Галимовой Гульчиры Фаиловны**.

- работодатель, в лице его представителя, руководителя муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации муниципального района Шаранский район Республики Башкортостан», **Ахмадуллина Марата Замировича**.

1.4. Работодатель и работники признают первичную профсоюзную организацию единственным представителем интересов работников, являющихся членами профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех работников. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30, 31 ТК РФ). Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих Работников, при их приеме на работу, до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (ст. 68 ТК РФ). Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан. Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.15. Условия коллективного договора действуют со дня его утверждения.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников.
- 3) Положение о компенсационных выплатах работникам учреждения.
- 4) Положение о стимулирующих надбавках работникам учреждения.
- 5) Положение о материальной помощи работникам.
- 6) Форма расчетного листка.
- 7) Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
- 8) Положение по охране труда.
- 9) Соглашение по охране труда.
- 10) Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.
- 11) Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
- 12) Положение о порядке и сроках проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 13) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии с ТК РФ.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, содержащих нормы труда.

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.5. При приеме на работу знакомит сотрудников с его должностными обязанностями, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором. Один экземпляр трудового договора передает работнику под его роспись.

3.6. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников.

Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и тарифно-квалификационными характеристиками.

3.7. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.8 Стороны согласились с тем, что профком:

3.8.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.8.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.8.3. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

3.8.4. Обеспечивает создание во всех организациях комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.8.5. Способствует:

- в подготовке качественного и своевременного сведения о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, а также полному и своевременному перечислению страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации. Информировует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления;

- в обеспечении, при наличии средств, в организации медицинского обслуживания ветеранов, вышедших на пенсию из этих организаций;

- своевременному информированию службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий;

- соблюдению квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

- предоставлению высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель, по согласованию с профкомом, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

4.3.5. 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.

4.5.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его, по результатам аттестации, несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а при массовом сокращении – за три месяца до его начала.

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ) и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения профкома (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

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

- работники, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении в течении 2-х лет.

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

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждается работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом. Продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36 часов в неделю (Постановление ВС. РСФСР от 1 ноября 1990 г №298/3-1), если иное не предусмотрено законодательством, содержащим нормы труда.

6.2. 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;
- в других случаях, предусмотренных законодательством о труде.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с профкомом.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

6.5.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.5.3. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу.

6.5.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ согласно перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность которого составляет 3-7 календарных дней.

6.5.5. Предоставлять работникам отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи и другим уважительным причинам) до 3-х календарных дней.

6.5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

VIII. Оплата и нормирование труда

7. Стороны подтверждают:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, нормативными актами муниципального района Шаранский район с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. (Приложение № 2).

7.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

7.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего

времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в РФ и минимальной заработной платы, установленного Соглашением в РБ. В учреждении применяется то значение МРОТ или МЗП, которое установлено выше.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством, и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей /расширение зоны обслуживания; за совмещение должностей и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников/ до 50% должностного оклада работника по основной работе;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда/за сложность, напряженность и специальный режим работы /;
- надбавка /ежемесячная/ за выслугу лет к должностному окладу:
от 1 до 5 лет – до 10%; от 5 до 10 лет – 20%; от 10 до 15 лет – 30%; от 15 и свыше лет – 40%.
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь:

- в течение календарного года в размере одного месячного фонда оплаты труда работника к отпуску/ материальная помощь, отнесенная по фонду оплаты труда/
- в размере месячного фонда оплаты труда / в связи со смертью работника и близких родственников: /родителей, супруга, детей/; /в связи с юбилеем работника: 50-летие мужчины и женщины, 55-летие – мужчины и женщины, 60-летие – мужчины; при рождении ребенка, свадьбы, несчастном случаи, стихийных бедствиях, а так же материальная помощь - в связи с профессиональными праздниками / День работников образования, День учителя, День бухгалтера, день Республики, день Конституции, 8 марта и 23 февраля, и другие / из фонда оплаты труда.

7.6 Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы производится в установленном порядке.

7.7. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.8. Оплата за сверхурочную работу работникам производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.10. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

7.12. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной

платы: 24-ое число текущего месяца – день выплаты первой части оплаты труда, 9-ое число следующего месяца – день выплаты второй части оплаты труда.

7.13. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся 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 профкома.

7.14. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.15. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, установленном законодательством.

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

8.3. Работникам, уходящим на пенсию по возрасту (по старости), выплачивает единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда из фонда оплаты труда.

8.4. Оказывает финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных средств.

8.5. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд;

8.6. Предоставляет работникам МКУ «Отдел образования», по их письменному заявлению, дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.116 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении (усыновлении) ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства -5 календарных дней;
- для проводов детей в армию -3 календарных дня;
- в случае собственной свадьбы работника - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 1 день;
- работающим инвалидам - 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня и активным членам профкома - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 7 календарных дней;
- для ликвидации аварии в жилом помещении – 5 дней.

8.6. Предоставляет работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

8.7. Сокращает предпраздничные дни на 1 час (согласно сокращению рабочего времени на 1 час по ТК РФ)

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам, предусмотренных законом, социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Практикуют институт наставничества. Наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% к ставке заработной платы (окладу).

9.1.4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.2.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 в течение трех лет.

9.3.2. Устанавливает единовременную стимулирующую выплату в пределах фонда оплаты труда.

9.3.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы.

9.3.4. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

9.3.5. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Реализуя Трудовой кодекс РФ и другие нормативные и правовые акты по охране труда, в учреждении выделяются средства на охрану труда, обеспечиваются на рабочих местах здоровые и экологически безопасные условия труда, а также принимаются меры по снижению уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения 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 нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда денежные средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу года.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

10.6. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

10.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране

труда.

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

10.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

10.11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников.

10.13. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков временной нетрудоспособности, лечение и отдых.

10.14. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лица, ответственного за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- создание тематических программ, ауди-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, распространение брошюр профилактической направленности);
- проведение анкетирования среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определение уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- проведение ежегодных акции, посвященной Всемирному Дню борьбы со СПИДом (1 декабря).

10.15. Профком обязуется:

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

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. 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.

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

11.3. Работодатель:

11.3.1. Принимает решения, с учетом мнения профкома, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.3.2. Обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

11.3.3. Предоставляет профкому, по его запросу, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам

11.3.4. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.3.5. 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 в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.3.6. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.3.7. Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.4. Стороны:

11.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий по специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

- председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий в размере 20 %.

11.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

11.4.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

11.5. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

11.5.1. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.5.2. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.5.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.

11.6. Работодатель, по согласованию с профкомом, рассматривает следующие вопросы

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.219 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

XII. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

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

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

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

12.3. Осуществлять контроль за правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

12.7. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременное назначение и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.11. Осуществлять общественный контроль за правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

12.14. Профсоюзная организация оказывает:

- материальную помощь членам профсоюза в связи с тяжелым заболеванием, требующим операционного вмешательства, по решению профкома и после утверждения Советом РК Профсоюза в размере от 500 до 1000 рублей из средств профсоюзной организации;

- членам профсоюза, вступающим в законный брак, материальную помощь от 500 до 1000 рублей из средств профсоюзной организации;

- материальную помощь в связи с юбилейными днями рождения 50, 60 лет – женщины, 50, 65 лет – мужчины – от 500 до 1000 рублей из средств профсоюзной организации;

- материальное поощрение профсоюзному активу от 500 до 1000 рублей из средств профсоюзной организации.

12.14. Организовать работу по обеспечению летнего отдыха детей работников в детском загородном оздоровительном лагере.

12.15. Осуществлять контроль расходования профсоюзных средств.

12.16. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

13. Стороны договорились:

13.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.2. Осуществлять контроль в реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год по полугодиям.

13.3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

15. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его утверждения.

16. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Х IV. Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка, приложение №1.
2. Положение об оплате труда работников, приложение №2.
3. Положение о порядке и условиях выплаты компенсационного характера, приложение №3.
4. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующего характера с критериями оценок труда работников, приложение №4.
5. Положение о материальной помощи работникам, приложение №5.
6. Форма расчетного листка, приложение №6.
7. Соглашение по охране труда, приложение №7.
8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, приложение №8.
9. Положение о порядке и сроках проведения медосмотров, приложение №9.
10. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, приложение №10.
11. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, приложение №11.
12. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС), приложение №12.
13. Состав комиссии по трудовым спорам, приложение №13.