

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Гимназия № 56 города Томска
Смирнова ул., д. 28 Томск 634059 тел. (3822) 62-77-10
ОКПО 28841020, ИИН/КПП 7019014916/701701001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2011 - 2014 годы

Между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
гимназии № 56 города Томска.

Принят на собрании
трудового коллектива
протокол № 01 от 07.02.2011г.

Директор муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения гимназии № 56 города
Томска

Трубищев А.В.
(подпись) (ФИО)
Дата 07.02.2011



Председатель профсоюзной
организации

Смирнова И.
(подпись) (ФИО)
Дата 07.02.2011



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным автономным общеобразовательным учреждением гимназией № 56 г. Томска (далее Учреждение) в лице директора Гунбиной Любови Петровны (далее работодателя) и работниками Учреждения, являющимися членами профсоюза в лице их представителя профсоюзного комитета (далее – профком) Семеновой Людмилы Ивановны.
- 1.2. Договор регулирует социально-трудовые отношения и профессиональные отношения между работодателем и работниками.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), с законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», с Федеральными законами «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ», с законом Томской области «Об образовании» и другими законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразованиях) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют:

Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- согласование с профсоюзным комитетом.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, 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. 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 условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами по согласованию с профсоюзным комитетом.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных, указанным Типовым положением.

Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогов устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность групп.

Объем педагогической нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

- 2.7. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

- 2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

- 2.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

- 2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества классов или количества обучающихся) и без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

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 органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (Приказ МОиН РФ № 209 от 24.03.2010 года) и по ее результатам устанавливать доплаты работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до даты увольнения работника.

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.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до даты увольнения работника (п.4.13 Отраслевого Соглашения).

4.2 Расторжение трудового договора с работником, членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.3 Стороны договорились, что:

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

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, удостоенные знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты,
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- и другие условия, которые определит коллектив.

4.3.2.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.

4.3.3.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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91.ТК РФ), графиком работы, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанности, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

Преподавательская работа руководителя и других работников Учреждения может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом

конкретном случае решается в отношении руководителя Учреждения - учредителем, а в отношении других работников – руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

5.5. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и специфики работы Учреждения. При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется не допускать перерывов между занятиями с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»). При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда и приказа Минобрнауки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (№ 69 от 27.03.2006г.).

Расписание учебных занятий согласовывается с профкомом.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Администрация разрабатывает по согласованию с профкомом график сменности работников учреждения (лаборантов, уборщиков служебных помещений, сторожей и др.) и знакомит под роспись работников с этим графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и тому подобное), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.11 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом 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.

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять по согласованию с профкомом, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- С ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения, или настоящим коллективным договором.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда Учреждения и Положения о распределении стимулирующего фонда

оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников Учреждения.

6.1.2. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области.

Установить для работников Учреждения минимальную заработную плату за месяц в размере 4439 рублей, при условии выполнения работником нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени).

6.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады всех работников устанавливаются по должностям относящимся к Профессиональным квалификационным группам (далее -ПКГ) должностей работников.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме с переводом на банковские пластиковые карточки. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера. Оплата труда устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного Учреждения.

6.1.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, которые согласовываются с профсоюзным комитетом. Работники знакомятся с тарификационными списками под роспись.

Распределение учебной нагрузки оформляется приказом руководителя (под роспись сотрудников) по согласованию с профсоюзным комитетом.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск (под роспись).

6.1.7. Наполняемость классов, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе компенсируется педагогическим работникам с установлением доплаты.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, ст.234 ТК РФ,

6.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в законной забастовке из – за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального Соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

- 6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.
- 6.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с профсоюзным комитетом.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере предусмотренным законодательством. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы. Данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в отпуске (в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, длительном отпуске продолжительностью до 1 года за 10 лет педагогической работы).
 - 7.1.2. Обеспечивает внеочередное предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.
 - 7.1.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Учреждения по утвержденному (по согласованию с профкомом) положению о материальной помощи.
 - 7.1.4. Осуществляет из внебюджетных средств, средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном Учреждении, всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.
 - 7.1.5. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:
 - работник заключает с работодателем ученический договор;
 - ученический договор утверждается совместным решением руководителя образовательного учреждения и с профсоюзным комитетом (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).
 - 7.1.6. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников Учреждения соблюдаются следующие условия:
 - Председатель профсоюзной организации входит по должности в состав аттестационной комиссии в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденном приказом Министерства образования РФ от 24.03.2010г. № 209.
 - По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников она может быть продлена в следующих случаях:
 - временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
 - отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
 - отпуска, предоставленного в соответствии с п.5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- Со дня выхода на работу действие имевшейся у них квалификационной категории

продлевается по заявлению работника в зависимости от продолжительности вышеуказанных периодов соответствующими органами управления образованием на срок до двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в указанные периоды, действие квалификационной категории продлевается со дня выхода на работу, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано работником в течение одного месяца со дня выхода на работу. При окончании срока действия квалификационной категории после выхода на работу, действие квалификационной категории продлевается со дня истечения срока ее действия, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано в течение одного месяца со дня истечения срока ее действия.

В случае возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения, со дня выхода на работу действие квалификационной категории, по заявлению работника, продлевается на срок до двух лет.

В случае закрытия Учреждения на капитальный ремонт педагогическому работнику продлевается срок действия квалификационной категории до 2 лет, при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо переводом на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном Учреждении.

7.1.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория по заявлению работника сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в сроки, предусмотренные «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденном приказом Министерства образования РФ от 24.03.2010г. № 209 для подачи заявления на аттестацию, в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического или руководящего работника возраста, установленного ст. 7 федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

Квалификационная категория не продлевается педагогическим и руководящим работникам, которым осталось менее двух лет до наступления права на пенсию в связи с педагогической деятельностью.

7.1.8. По истечении 5-летнего срока действия квалификационной категории (за исключением окончания продленного срока действия квалификационной категории в случаях, указанных в 7.6.2 и 7.6.3), квалификационная категория педагогического и руководящего работника продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

В случае, если работнику присваивается более низкая квалификационная категория, ранее имевшаяся квалификационная категория продолжает действовать до окончания ее срока действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

7.2. Администрация и профсоюзный комитет представляют работников Учреждения к награждению ведомственными и государственными наградами, почетными грамотами администрации города и области (согласно положениям и квотам).

Примечание Департамент образования и горком профсоюза рекомендуют администрации и профсоюзным организациям образовательных учреждений при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной защиты

работников:

- оказывать материальную помощь;
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление;
- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами и фиксировать данные выплаты в коллективных договорах;
- осуществлять иные меры социальной поддержки.

Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять отдельным работникам дополнительные отпуска (за длительный стаж работы, за ведение здорового образа жизни, за профсоюзную работу, в случае вступления в брак, рождения ребенка (мужу), юбилейного дня рождения, смерти близких родственников и т.д.) в соответствии с коллективным договором.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства.

8.1.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мотивированного мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года и календарного года.

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

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

8.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

- контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения 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.
 - 8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 8.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с согласованием профкома (ст.212 ТК РФ).
 - 8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.1.15. Провести выборы уполномоченных по охране труда. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному лицу по охране труда специально предоставлять рабочее время не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст.17 Закона Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003 г. № 83-ОЗ).
 - 8.1.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители от администрации и профсоюзного комитета.
 - 8.2. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 8.3. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Составлять акт проверки выполнения соглашения 2 раза в году.
 - 8.4. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
 - 8.5. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 8.6. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей из средств внебюджетного фонда и фонда экономии.
 - 8.7. Предоставлять помещения Учреждения бесплатно для проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий.
 - 8.8. Вести учет работников и их детей по организации лечения и отдыха за счет выделения квот на оздоровление из средств областного бюджета.
 - 8.9. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
 - 8.10. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению сотрудников и их детей.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1. Стороны договорились о том, что:
- 9.1.1. 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.
- 9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения профкома либо по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пунктом 3, пунктом 5 и подпунктом «б» пункта 6 и статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).
- 9.2. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.3. Работодатель за счет средств Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере согласно «Положению об установлении надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера работников Учреждения » (ст.377 ТК РФ).
- 9.4. 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.
- 9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Увольнение председателя, его заместителя и членов профкома по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3, пунктом 5 ст.81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Учреждения.
- 9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.8. Работодатель с учетом мотивированного мнения либо по согласованию с профком рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков рабочего времени и сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется:

- 10.1.1. 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.
- 10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, компенсационного и стимулирующего фондов, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.1.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении.

- 10.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонды обязательного государственного страхования.
- 10.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.1.13. 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.
- 10.1.14. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 11.1. Стороны договорились, что:
 - 11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в срок, согласно годового плана.
 - 11.1.3. Рассматривают в 10 дневные сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.1.4. 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 санкционированной забастовки.
 - 11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и действует до 2014 года.
 - 11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора