

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Детство»»

Подписан сторонами

От работодателя
Директор

От работников


_____ (Е.М.Бешкарева)


_____ (Т.Н.Коробейникова)



М.П.
«01» ноября 20 21 г.

М.П.
«01» ноября 20 21 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

в вышестоящем выборном профсоюзном органе

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

М.П.

_____ (должность, ФИО и подпись лица, проводившего регистрацию)

Проведена уведомительная регистрация
в Йошкар-Олинской городской организации
Общероссийского Профсоюза образования
Регистрационный номер 38
от « 13 » 12 2021 г.
Ответственное лицо: Мр. Демкина Ю В
(Должность, подпись, Ф.И.О.)

Проведена уведомительная регистрация
в Департаменте труда и занятости
населения Республики Марий Эл
Регистрационный номер 190
от « 01 » 12 2021 г.
Ответственное лицо: Коробейникова Т.Н.
(Должность, подпись) (Ф.И.О.)

04.12.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ	- Трудовой кодекс Российской Федерации
ТД	- Трудовой договор
КД	- Коллективный договор
ФЗ РФ «О профсоюзах...»	- Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с изменениями и дополнениями.
КОАП	- Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»
ПВТР	- Правила внутреннего трудового распорядка
ЕТС	- Единая тарифная сетка
ПНПО	- Приоритетный национальный проект «Образование»
ВОППО	Выборные органы первичных профсоюзных организаций

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Марий Эл «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Детство» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор (далее - КД) заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Уставом Учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами КД являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее -

профком); работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;

- работодатель в лице его представителя – директора Бешкаревой Елены Михайловны (далее - работодатель).

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ РФ «О профсоюзах...») и другими законодательными актами.

1.4. КД заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения.

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

Стороны обязуются разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.7. КД сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения КД сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.10. При ликвидации Учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны по договорённости имеют право продлевать действие КД на срок не более трёх лет.

В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД

решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (часть вторая ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (часть третья ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, перед принятием которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (ПВТР);
- Положение об условиях оплаты труда работников, в том числе: о выплатах стимулирующего характера, предоставлении материальной помощи, доплатах и надбавках, премирования и другие вопросы оплаты труда;
- Соглашение по охране труда;
- Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 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, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- консультации профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью работников;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем КД;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Учреждения;

- участие в разработке и принятии КД;

1.17. Контроль за выполнением настоящего договора возложить на стороны КД и их представителей.

1.18. Ежегодно в августе информировать на общем собрании работников о ходе выполнения КД.

1.19. Неотъемлемой частью КД являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Стороны согласились коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения КД;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание ТД, порядок его заключения и расторжения, изменения условий труда, закрепленных в трудовом договоре, определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Федеральным отраслевым соглашением, Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл (далее - Соглашение), настоящим КД.

2.2. ТД заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения ТД.

ТД является основанием для издания приказа о приёме на работу.

При приёме на работу до подписания ТД ознакомить работника под роспись с настоящим КД, Уставом учреждения, ПВТР, Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к

трудовой функции работника.

2.3. В ТД включать обязательные условия, указанные в части второй ст. 57 ТК РФ.

Дополнительные условия, определённые сторонами ТД, не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, КД.

Условие об испытании работника включать в ТД по соглашению сторон, заключённому в письменной форме.

В ТД педагогических работников обязательными для включения являются: объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

2.4. Срочный ТД заключать только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Если в ТД не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.5. Заключение ТД о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В ТД должно содержаться указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определённых сторонами условий ТД допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством с учётом мнения профкома и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. Предоставлять работникам работу по определённой ТД трудовой функции.

2.9. Выполнять условия заключённого ТД с работником.

2.10. Руководитель организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники организаций помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного

соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.11. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию;
- выход на пенсию;

установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;

необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

необходимость постоянного ухода за близким родственником работника в соответствии с медицинским заключением;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.12. Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя регулируется статьями 312.1 – 312.9 ТК РФ.

2.13. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.14. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

2.15. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, за исключением случаев, установленных законодательством.

III. Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что они совместно:

3.1.1. ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования работников;

3.1.2. содействуют в реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических

работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года.

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

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).

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением профессионального образования, а также работникам, допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.4. Стороны договорились аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации). По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случае массового увольнения работников в связи с сокращением численности штата, а также в случае ликвидации организации, работодатель обязан не менее чем за три месяца представить информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам (ст. 82 ТК РФ).

К уведомлению в выборный профсоюзный орган прилагать проекты приказов о сокращении численности или штатов, социально-экономическое обоснование принятого решения о сокращении численности или штата работников, документы, подтверждающие необходимость сокращения (изменения в штатном расписании, учебном плане), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, ранжирование работников с учётом преимущественного права на работу.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1,2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее

2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы за счёт внебюджетных средств.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;

работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

супруги, работающие в одной образовательной организации, имеющие одного и более несовершеннолетнего ребёнка;

председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий;

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях.

4.5. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется ПВТР учреждения (ст.91 ТК РФ), разработанными в соответствии с ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об условиях оплаты труда, Режимом занятий обучающихся, годовым календарным графиком, графиком работы, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогическим работникам Центра, в том числе: продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы устанавливается социальным педагогам, педагогу-библиотекарию, методистам — 36 часов в неделю; норма часов педагогической работы (непосредственной работы с детьми) за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям — 25 часов в неделю, учителям-логопедам и учителям-дефектологам — 20 часов в неделю, педагогам-психологам, педагогу дополнительного образования — 18 часов в неделю, специалистам ЦПМПК, музыкальному руководителю — 24 часа в неделю; инструктору по физической культуре, воспитателям на ночное дежурство, воспитателю на постинтернат — 30 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по скользящему графику для следующих категорий работников: воспитатели круглосуточных групп, младшие воспитатели круглосуточных групп, ночные воспитатели, вахтёры, сторожа, медицинские сёстры на ночное дежурство, повара. Для указанных работников выходные дни предоставляются по скользящему графику и устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ).

Порядок и условия привлечения иных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в исключительных случаях) определены ст. ст.

113, 153 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, с учетом мнения ВОППО.

5.6. Работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке определенном ст. ст. 97,99,101 ТК РФ.

5.7. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения профкома (ст. ст. 371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.8. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени для работников определённых в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.10. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников и работников культуры регулируются Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41.

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

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

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

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

5.12. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Работникам при пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня в неделю – суббота, воскресенье или в соответствии с ПВТР. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

Работникам, приостановка работы у которых в выходные дни не возможна по условиям режима работы учреждения, выходные дни предоставлять в различные дни недели в соответствии с графиком работы.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, преимущественно, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с ВОППО, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

При необходимости, работник может использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, в этом случае работник обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 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.126ТКРФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

5.15.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью не менее трёх календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Продолжительность отпусков, предоставляемых работникам, определяется в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»,

коллективным договором и иными локальными нормативными актами организации.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, установленных статьей 124 ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.16. При предоставлении по окончании учебного года ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, отработавшему в организации менее шести месяцев с даты трудоустройства, продолжительность такого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

При увольнении работника осуществляется исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени в случае выплаты денежной компенсации.

5.17. При подаче работником заявления о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с приложением путевки о направлении работника на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется данному работнику вне графика отпусков.

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу- 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3-х дней;
- для проводов детей в армию 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- осуществляющим уход: за престарелыми родителями в возрасте восьмидесяти лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста – 14 дней;

- имеют двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 дней;
- является одинокой матерью, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет – 14 дней;
- является отцом, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.20. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Законодательством Российской Федерации.

5.21. Работодатель обеспечивает работникам возможность приёма пищи. Время, отведённое для перерыва и приёма пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы сотрудников; оно не должно быть менее 30 минут.

5.22. Стороны подтверждают, что:

оформление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя для работников, которые не могут выполнять свою работу дистанционно при введении режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл, не допускается;

применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы;

работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций могут привлекаться работодателем для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в случае переноса сроков проведения олимпиад, оздоровительных компаний, иных мероприятий на более поздний период, на который приходится ежегодные оплачиваемые отпуска педагогических работников, привлечение таких работников к вышеуказанным мероприятиям допускается с их письменного согласия.

VI. Оплата труда и нормирование труда

6. Стороны подтверждают, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, Положением об оплате труда работников Учреждения и применяется с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендациями минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- Положения о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл;
- Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение об оплате труда) и иных локальных нормативных актов Учреждения, регулирующих оплату труда, принятых по согласованию с профкомом.

Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, и разрабатывается в соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», включающее в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

В Положении об оплате труда предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование – 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) – 1,15; кандидат наук – 1,2; доктор наук – 1,25;

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

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный ПВТР, КД, ТД в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого отработанного месяца.

Дни выдачи заработной платы могут быть изменены по согласованию с профкомом.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по личному заявлению работника перечисляется на указанный им счёт в банке (в кредитную организацию), на условиях, определённых ТД. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы

не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.5. Изменение окладов и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения.
- при вступлении в силу соответствующих нормативно-правовых актов РФ, Республики Марий Эл.

6.6. Установление системы оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учётом мнения профкома. Размеры доплат, надбавок, премий выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, и закрепляются в положении об оплате труда работников организации.

Распределение стимулирующих выплат, премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных Учреждением с учетом мнения ВОППО.

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после их окончания трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организации в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% согласно Перечню работ с

неблагоприятными условиями труда представленными в Соглашении.

Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

6.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или не полностью отработал время по занимаемой должности (профессии) за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

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

6.10. Работа привлеченных работников в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несут руководитель учреждения и (или) уполномоченный им в установленном порядке представитель работодателя.

6.12. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон в соответствии с количеством и качеством выполненной работы.

6.13. Оплату за работу в сверхурочное время производить за первые 2 часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников устанавливается в размере половины месячной нормы рабочего времени по занимаемой должности, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

6.15. Время простоя

- по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ), в т.ч. при временном закрытии, приостановке деятельности организации по инициативе учредителей, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, а также по предписаниям федеральных контрольно-надзорных органов.

6.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.17. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за неиспользованные отпуска.

6.18 Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

6.19. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения", устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению 2 к Положению «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», утвержденному постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации устанавливаются Министерством образования и науки Республики Марий Эл на основании Примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций и Положения о порядке материального стимулирования руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, работающих по новой системе оплаты труда, и выплате материальной помощи.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на основании локального нормативного акта Учреждения, принятого с учетом мнения ВОППО.

6.20. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5. ТК РФ).

Обеспечение работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы определяется локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения ВОППО, на основании статьей 312.7, 312.9 ТК РФ.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях, предусмотренных действующим законодательством о труде.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи длительной болезнью работника (члена семьи), повлекшей серьёзные материальные затраты на лечение;
- в связи с рождением ребёнка;
- в случае смерти работника Центра материальная помощь выплачивается его семье в размере, определяемом в каждом конкретном случае, в пределах установленного фонда оплаты труда работников;
- к юбилейным датам со дня рождения и в связи с уходом на пенсию материальная помощь выплачивается по представлению председателя профкома Центра.
- в иных случаях, требующих оказания материальной поддержки работнику Учреждения.

Материальная помощь выплачивается за счёт экономии средств по фонду оплаты труда учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год. Размер материальной помощи устанавливается руководителем учреждения исходя из экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника или по ходатайству ВОППО членам профсоюза.

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.6. Финансировать за счёт экономии внебюджетных средств культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и их детьми.

7.2.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.10.

7.2.11. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

Работодатель создаёт условия для упреждающей профессиональной переподготовки и профессионального обучения кадров, перемещения их внутри организации на освобождающиеся рабочие места.

7.2.12. Проводить совместно с ВОППО консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования; обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, при наличии экономии по фонду оплаты труда в организации.

7.3. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;

завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;

окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской

степеней, сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

7.4. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации в соответствии с Отраслевым соглашением.

При наличии у педагогических работников перечисленных выше условий для их реализации, используется следующий алгоритм действий:

а) педагогический работник подает заявление на имя руководителя Учреждения с просьбой установить оплату труда по ранее установленной квалификационной категории с указанием причины (конкретного случая) и ссылкой на пункт Соглашения и конкретное условие;

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации.

в) работодатель рассматривает заявление в срок не позднее 3-х дней с момента получения, и издает Приказ об установлении оплаты труда по имеющейся ранее квалификационной категории, срок действия которой закончился, с указанием срока, на который устанавливается оплата. Педагогический работник знакомится с Приказом под роспись.

г) приказ передается в бухгалтерию.

7.5. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7.6. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н (далее – приказ № 761н) и п.23 Порядка проведения аттестации может принять на работу на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности», по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на

соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.7. Работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления, перечислять страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

7.8. Профсоюз:

оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления.

7.9. Условия труда и социальные гарантии молодым специалистам:

7.9.1. К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

7.9.2. В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, предусмотренную пунктом 6.6 настоящего КД, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения ВОППО.

7.9.3. Закреплять за молодыми специалистами квалифицированных наставников, с установлением им доплаты в размере определяемом Положением об оплате труда работников Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. ст. 219, 212, 220 ТК РФ).

Для реализаций этого права заключить соглашение по охране труда.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда

согласно графику и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Комиссии по специальной оценке условий труда и по охране труда формировать с участием представителей первичной профсоюзной организации.

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

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

8.5. Обеспечить:

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (часть третья ст. 221 ТК РФ);

- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- работу комиссии по охране труда, трёхступенчатый административно-общественный контроль, смотр-конкурсы по охране труда и другие мероприятия.

8.6. Предоставить работникам помещение для приёма пищи.

8.7. 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 (с. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

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

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности

для 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.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.12. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспектором труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение за счет средств учреждения обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, обучение санминимуму, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями за их счёт с сохранением за ними места работы (должности).

8.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.15. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчеты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учетом мнения ВОППО.

8.16. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.17. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда.

8.18. Члены профсоюзного комитета Учреждения не освобождённые от работы, уполномоченные по охране труда для выполнения профсоюзных

обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы освобождаются от основной работы с сохранением за это время среднего заработка и отражением в индивидуальном графике (расписании) работы. (На основании ст. 25 п. 5 ФЗ РФ «О профсоюзах ...»)

8.19. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда

8.20. Освобождать председателя профкома и уполномоченного по охране труда от работы с сохранением среднего заработка на время обучения по вопросам охраны труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профсоюзах...», другими законодательными актами и настоящим КД работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в порядке, определённом ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ проводить с учётом мотивированного мнения профкома в порядке, определённом ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять 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, служебным транспортом (при его наличии).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Работник встаёт на учёт в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы. Заявление работником, оформляется однократно при поступлении на работу или вступлении в Профсоюз. Заявления хранятся в профкоме. В бухгалтерию ежегодно до 25 сентября предоставляются списки членов профсоюза на отчисление взносов, заверенные подписью председателя профкома и печатью организации. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно

дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт и снявшихся с учета в первичные организации в предыдущем месяце.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления 1 раз в месяц перечислять на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 5% при первом обращении и 1% в месяц в течение прохождения процедуры.

9.7. Освобождать 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 мероприятий.

9.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель первичной профсоюзной организации (профкома), его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ), только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.9. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством о труде, а именно:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение ПВТР (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размера повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения к члену профсоюза (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.11. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профкома в порядке, установленном ст.ст. 371, 372 ТК РФ.

9.12. Предоставлять руководителю первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.13. Содействовать деятельности профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

9.14. Предоставлять возможность профкому и его комиссиям, профсоюзным инспекторам труда, уполномоченному по охране труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий КД, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с нормами ФЗ «О профсоюзах...» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы и перечисляющих денежные средства из заработной платы на счёт профсоюзной организации в размере, установленном КД.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении КД и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ.

10.2. Участвовать в примирительных процедурах для урегулирования

разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.3. При необходимости организовать поддержку требований Общероссийского Профсоюза, его региональных и территориальных структур в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, забастовок в установленном законодательством порядке.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разработать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.5. На паритетной основе с представителем работодателя образовать комиссии:

- по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем;
- по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.6. Избирать уполномоченного профкома по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.8. Организовывать:

- физкультурно-оздоровительную и культурно - массовую работу с членами профсоюза и их детьми;
- правовое просвещение работников.

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

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую комиссию и (или) Фонд социального страхования.

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

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребёнка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьёзных материальных затруднениях в размере до 1000 рублей.

10.13. Обеспечивать общественный контроль за соблюдением:

- законодательства о труде, норм труда и отдыха;
- норм и правил охраны труда;
- сроков выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию, перечисления страховых взносов в пенсионный фонд;
- правильности расходования средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределения путёвок на лечение и отдых;
- порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- выполнения КД, городского и республиканского соглашений и соглашения по охране труда;

- установленных законодательством, соглашениями и настоящим КД социальных гарантий и льгот работникам.

10.14. Заслушивать руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по КД и соглашению по охране труда, добиваться в случае необходимости устранения выявленных недостатков.

10.15. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

10.16. Предоставлять руководителю Учреждения планы работы профсоюзной организации на год и ежемесячные.

10.17. Информировать руководителя о профсоюзных мероприятиях не позднее, чем за 5 дней до их проведения.

10.18. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.19. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашений, принятия локальных актов без соблюдения процедуры согласования с профсоюзом (ст. ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.21. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение профкома при расторжении работодателем ТД с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.22. В случае необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий КД, соглашений.

10.23. Ежегодно проводить смотр - конкурс состояния охраны труда.

10.24. Поощрять молодёжный профсоюзный актив, ведущий эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации настоящего КД на весь срок его действия и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении 1 раз в год.

11.2. Разъяснять условия КД среди работников образовательного

учреждения.

11.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий КД.

11.4. При осуществлении контроля за выполнением КД представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий КД не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных КД, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов возмещать за счёт средств работодателя.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об условиях оплаты труда.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
5. Приказ об установлении противопожарного режима в ГБУ Республики Марий Эл «ЦППМСП «Детство»

Коллективный договор принят на общем собрании работников Учреждения

«___» _____ 2021 года Протокол № _____