# Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации

**ЛИПЕЦКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО ПОДКОТОВКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

***(в помощь председателям профсоюзных организаций***

***и руководителям образовательных учреждений)***

**ЛИПЕЦК,**

**сентябрь 2015 г**

**Предисловие**

**Уважаемые коллеги!**

В рамках осуществления деятельности по развитию и повышению эффективности системы социального партнёрства в сфере образования г. Липецка и её информационно-методического сопровождения специалистами Липецкой городской организации Общероссийского Профсоюза работников образования разработан проект модели коллективного договора общеобразовательного учреждения, который учитывает положения, закреплённые в городском отраслевом соглашении, заключенным между администрацией г. Липецка, департаментом образования г. Липецка, городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы.

При разработке модели коллективного договора общеобразовательного учреждения были использованы различные документы и материалы, в том числе Областное трёхстороннее соглашение на 2015-17 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области и объединениями работодателей, городское отраслевое соглашение, лучшие коллективные договоры конкретных образовательных учреждений Липецкой области, а также макет коллективного договора общеобразовательной организации, направленный письмом ЦС Профсоюза от 25 июля 2014 г.№ 299.

Одним из важнейших полномочий профсоюзов является закреплённое в Законе РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» право первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени представляемых работников.

Заключение коллективного договора является признаком стабильности учреждения, которое заботится о своих работниках и старается улучшить их положение по сравнению с действующими нормами трудового законодательства.

Грамотный коллективный договор повысит социальную защищённость работников и определит степень ответственности работодателя за те или иные нарушения в трудовых отношениях, а также обеспечит нормальные условия деятельности первичной профсоюзной организации.

В данном информационном сборнике содержится информация о порядке ведения коллективных переговоров по разработке проекта нового коллективного договора, даны выдержки из нормативно-правовых актов, а также образцы некоторых документов.

Председатель Липецкой городской

организации Общероссийского

Профсоюза образования Н.Н. Минина

**Порядок заключения коллективного договора образовательного учреждения**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

В соответствии со ст. 29 Трудового кодекса РФ интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения (ст. 29 ТК РФ).

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующего профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных данной первичной организацией (ст. 30 ТК РФ).

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или, когда первичная профсоюзная организация не объединяет в своих рядах более половины работников данного учреждения, а также не была уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет руководитель организации или уполномоченное им лицо (ст. 33 ТК РФ).

Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров. Обычно инициатором заключения коллективного договора является профсоюзный комитет (профком) – коллегиальный орган первичной профсоюзной организации.

Профком проводит заседание, на котором определяются (избираются) кандидатуры, представляющие интересы работников, в состав комиссии по подготовке проекта нового коллективного договора и его заключению, или внесению в действующий коллективный договор изменений и дополнений.

Профком письменно уведомляет работодателя о намерении вступить в переговоры по заключению или изменению коллективного договора.

Уведомление необходимо зарегистрировать у секретаря учреждения.

Работодатель, получивший предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней, со дня получения указанного предложения. В связи с чем он издает приказ, которым утверждается состав комиссии по разработке и заключению коллективного договора. В нём также определяются место и сроки проведения переговоров. (ст. ст. 32, 36, 37, 39, 42 ТК РФ). Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём издания приказа работодателем и уведомления об этом профсоюзного комитета.

Согласно ч.2 ст.40 ТК РФ **максимальный срок для переговоров**, в течение которого на согласованных условиях должен быть подписан коллективный договор, **составляет три месяца.**

В соответствии со ст. 41 Трудового кодекса РФ **содержание и структура коллективного договора** **определяются по соглашению сторон.** Однако, следует помнить, что коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. В ст. 41 ТК РФ перечислены положения, которые могут быть включены в коллективный договор.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

До начала работы комиссии над проектом коллективного договора необходимо ознакомиться сотраслевым городским (районным) Соглашением между администрацией, органами управления образованием и территориальной организацией Профсоюза образования.

В ходе работы над проектом коллективного договора, комиссия учитывает все пожелания и замечания работников учреждения и представляет Проект КД для обсуждения в трудовой коллектив.

Работодатель обеспечивает профкому возможность довести проект коллективный договор до каждого работника, а именно – предоставляет имеющиеся средства внутренней информации, множительную технику, помещение для проведения в нерабочее время собраний, места для размещения стендов.

Далее, учтя все замечания, комиссия передает Проект КД сторонам коллективного договора – профкому и работодателю.

Профком и работодатель, в случае необходимости, могут провести консультации со специалистами и затем вынести проект коллективного договора на утверждение общего собрания работников учреждения.

Если у сторон возникли разногласия по отдельным положениям коллективного договора и эти разногласия не были урегулированы в процессе переговоров, и не было найдено взаимоприемлемых решений, то коллективный договор подписывается уполномоченными лицами на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ*) (Приложение № 5).*

Подписывают проект коллективного договора руководитель образовательного учреждения и председатель первичной профсоюзной организации.

От начала переговоров до их окончания должно пройти не более 3 месяцев (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания должен быть направлен работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Неурегулированные вопросы становятся предметом для дальнейших переговоров. Согласно ст. 398 ТК РФ – это одно из условий возникновения коллективного трудового спора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

Как правило, для указанной цели стороны совместным решением формируют специальную комиссию либо самостоятельно проверяют выполнение коллективного договора.

От содержания коллективного договора во многом зависят социальные гарантии каждого работника и в конечном итоге – деловой настрой всего коллектива.

За уклонение от участия в переговорах по заключению (изменению) коллективного договора в действующем законодательстве предусмотрена административная ответственность:

***КОДЕКС РФ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ***

|  |  |
| --- | --- |
| Ст. 5.28 | Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора – влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной до трёх тысяч рублей |
| Ст. 5.29 | Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной до трёх тысяч рублей |
| Ст. 5.30 | Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора, соглашения - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх до пяти тысяч рублей. |
| Ст. 5.31. | Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх до пяти тысяч рублей. |

***ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ***

|  |  |
| --- | --- |
| Ст. 40 | Коллективный договор |
| Ст. 41 | Содержание и структура коллективного договора |
| Ст. 42 | Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора |
| Ст. 43 | Действие коллективного договора |
| Ст. 44 | Изменение и дополнение коллективного договора |
| Ст. 50 | Регистрация коллективного договора, соглашения |
| Ст. 51 | Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения |

Для подготовки проекта коллективного договора образовательного учреждения и ведения переговоров по его заключению предлагаем использовать в работе следующие **образцы документов** *(все уведомления сторон оформляются на фирменных бланках учреждения и первичной профсоюзной организации):*

*Приложение № 1*

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке ведения переговоров между работниками \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование учреждения)

**и работодателем о заключении коллективного договора на \_\_\_\_\_\_ год (годы)**

(положение утверждается приказом работодателя и постановлением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации)

1. **Стороны, ведущие коллективные переговоры**

Сторонами коллективного договора являются: *наименование учреждения* (далее – «работодатель), в лице руководителя образовательной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава и работники (*наименование учреждения*), в лице Председателя *наименование первичной профсоюзной организации* (далее – «профком»), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации.

Каждая из сторон признает полномочия представителей другой стороны.

1. **Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора**
   1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_ от каждой стороны.
   2. Сроки, место проведения и повестка дня заседания комиссии определяется решением сторон.
   3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Заседание комиссии в обязательном порядке протоколируется.

* 1. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
  2. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.
  3. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.
  4. Общий срок ведения переговоров не должен превышать 3 месяцев с момента их начала.
  5. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной, коммерческой или служебной тайной.
  6. Комиссия в течение \_\_\_\_\_ дней разрабатывает проект договора и не позднее \_\_\_\_ дней передает проект на рассмотрение профкома и работодателя.
  7. Если в ходе переговоров представители сторон в комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения причин, а также о сроке возобновления переговоров.

При необходимости приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

* 1. По завершении переговоров проект коллективного договора в обязательном порядке передается работникам структурных подразделений организации для обсуждения. Работодатель обязан обеспечить профкому возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций и места для размещения стендов.
  2. Комиссия, с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений, дорабатывает проект в \_\_\_\_ срок и передает его представителям сторон коллективных переговоров.
  3. Работодатель обязан заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях.
  4. Коллективный договор принимается на общем собрании (конференции) работников организации не позднее \_\_\_\_\_\_\_\_(указать срок).
  5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
  6. Подписанный сторонами коллективный договор в 7 дневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

1. **Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора, вносимых в него изменений и дополнений**
   1. Сопредседатель комиссии от работников:
   2. Сопредседатель комиссии от работодателя:
   3. Члены комиссии от работников:
   4. Члены комиссии от работодателя:
   5. Секретарь комиссии:
2. **Место проведения переговоров**
   1. Место ведения переговоров является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
3. **Гарантии и компенсации за время переговоров**
   1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируется работодателем.
   2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними работодателем.
   3. Представители первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

*Приложение № 2*

Руководителю образовательного

учреждения (указать конкретно)

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о начале коллективных переговоров**

Первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(наименование организации)* уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2015-2018 годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте её работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ (срок не более 3 месяцев) и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(число месяц)*

Интересы работников на переговорах представляют:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(список членов комиссии от стороны работников)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по вторникам или – средам в любое удобное стороне работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Председатель первичной

профсоюзной организации

*(Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(подпись)*

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года

*Приложение № 3*

*(на фирменном бланке учреждения)*

**ПРИКАЗ**

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. № \_\_\_\_\_

***О проведении коллективных переговоров***

***по подготовке и заключению коллективного договора***

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и уведомлением первичной профсоюзной организации от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_г. о начале коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по подготовке и заключению коллективного договора учреждения на 2015-2018 годы.

2. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_ человек, поручив представлять интересы работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(список)*

и включив в неё со стороны работников

*(список)*

3. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на 2015-2018 годы.

4. Заседания комиссии проводить еженедельно по вторникам в 15.00.

5. Заместителем руководителя на основании письменного запроса представлять в комиссию необходимую для коллективных переговоров информацию в течение \_\_\_\_\_ дней *(указать срок не более двух недель).*

6.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ подготовить помещение \_\_\_\_\_\_ для ведения в нем переговоров, обеспечивать членов комиссии всем необходимым для работы по подготовке проекта коллективного договора.

*Руководитель образовательного*

*учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*(подпись)*

*Приложение № 4*

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_**

**заседания комиссии по переговорам**

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Время работы с\_\_\_\_ до \_\_\_\_ часов.

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приглашенные лица: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Разногласия:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Решено:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Внесены предложения:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата следующего заседания: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Подписи сопредседателей комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Приложение № 5*

**ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ**

к проекту ***Коллективного договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

*(полное наименование образовательного учреждения)*

Директор МБОУ СОШ № \_\_\_ г. Липецка ***Сидоров Петр Михайлович,*** действующий на основании Устава и профсоюзный комитет МБОУ СОШ № \_\_\_\_ г. Липецка в лице председателя профкома ***Ивановой*** ***Елены Петровны***, действующий на основании Устава Профсоюза и Положения о первичной профсоюзной организации, «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г. составили настоящий протокол разногласий к проекту ***Коллективного договора МБОУ СОШ № \_\_\_ г. Липецка***

Разногласия по тексту проекта коллективного договора заключаются в следующем:

|  |  |
| --- | --- |
| РЕДАКЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ | РЕДАКЦИЯ ПРОФКОМА |
|  |  |

Представитель Работодателя Председатель профкома

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись) (подпись)*

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

**ПОРЯДОК УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ ГОРОДА ЛИПЕЦКА**

**Регистрация коллективных договоров носит уведомительный характер.**

В Липецке уведомительную регистрацию коллективных договоров осуществляет Администрация города Липецка (экономический отдел) на основании ст. 50 ТК РФ и

Для уведомительной регистрации коллективного договора **в течение 7 дней со дня его подписания сторонами** работодатель (представитель работодателя) представляет в Администрацию города Липецка следующие документы:

**Перечень документов, необходимый для уведомительной регистрации коллективного договора:**

1. **Три экземпляра коллективного договора**.

Подписи представителей сторон и печати, их заверяющие, на всех экземплярах должны быть подлинными.

Листы (страницы) во всех экземплярах должны быть пронумерованы сквозной нумерацией (вместе с приложениями).

Все экземпляры должны быть прошиты, заверены подписью представителя работодателя и скреплены печатью с указанием количества прошитых листов (страниц).

Приложения к коллективному договору должны быть прошиты вместе с ним. В правом верхнем углу первого листа приложения следуюет указать: «Приложение №\_\_ к коллективному договору».

**Приложения должны быть оформлены надлежащим** образом: иметь дату принятия, подписи соответствующих лиц, заверены печатью.

1. **Сопроводительное письмо за подписью представителя работодателя, заверенное печатью организации.**

**В сопроводительном письме должны быть указаны:**

- юридический (фактический адрес) образовательного учрежения;

- территориальный округ, в котором зарегистрировано образовательное учреждение;

- фамилия, имя, отчество (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор; контактные телефоны представителей сторон;

- отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности);

- форма собственности;

- численность работников организации;

- численность членов первичной профсоюзной организации;

- наименование вышестоящего профсоюзного органа (наименование районного, городского комитета).

1. **В случае избрания на общем собрании работников иного представителя** (не председателя первичной профсоюзной организации) для представления интересов работников в коллективных переговорах и подписания коллективного договора, **составляется** **выписка из протокола общего собрания (конференции) работников об избрании из числа работников иного представителя** и наделении его полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (в случаях когда работники данного работодателя не объединины в какие-либо первичные профсоюзные организации или первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя).

**В случае ненадлежащего оформления документов Администрации города Липецка оставляет за собой право возврата документов для доработки.**

**ОБРАЗЕЦ СОПРОВОДИТЕЛЬНОГО ПИСЬМА К КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

В администрацию города Липецка

Направляем на уведомительную регистрацию коллективный договор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(название организации)

- Юридический (фактический адрес) образовательного учрежения;

- Территориальный округ, в котором зарегистрировано образовательное учреждение;

- Фамилия, имя, отчество (полностью) представителей сторон, подписавших коллективный договор; контактные телефоны представителей сторон;

- Отрасль, вид экономической деятельности (по основному виду деятельности);

- Форма собственности;

- Численность работников организации;

- Численность членов первичной профсоюзной организации;

- Наименование вышестоящего профсоюзного органа (наименование районного, городского комитета).

Руководитель образовательного учреждения

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**СТАТЬИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ,**

**КОТОРЫЕ ПРЕДПИСЫВАЕТСЯ ЛИБО РЕКОМЕНДУЕТСЯ ВКЛЮЧАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

|  |  |
| --- | --- |
| ***№***  ***статьи***  ***ТК РФ*** | ***Содержание статьи*** |
| **372** | Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с ПК. |
| **8** | Перечислить локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем по согласованию с ПК. |
| **52** | Право работников и их представителей на участие в управлении организацией. |
| **53** | Основные и дополнительные формы участия работников в управлении организацией (перечень основных форм приведён в ст. 53 ТК). |
| **82** | Установить иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (по согласованию с ПК). |
| **100** | Режим рабочего времени устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка организации, которые являются приложением к коллективному договору. |
| **101** | Перечень работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом. |
| **103** | Графики сменности определяются приказом работодателя и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. |
| **111** | Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается колдоговором. |
| **113** | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. |
| **116**  **263** | Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяются колдоговором: работникам, имеющим длительный стаж работы (10 и более лет); работникам с ненормированным рабочим днем; и др. |
| **119** | Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска производится в соответствии с колдоговором. |
| **121** | Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск |
| **128** | Указать сроки предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и в других случаях, кроме тех, которые приведены в ст. 128 ТК. |
| **130** | Установить дополнительную ответственность работодателей за нарушение требований по оплате труда, установленных законодательством РФ. |
| **135, 144** | Установление систем заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат в организациях производится по согласованию с ПК. |
| **136** | Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. |
| **144** | Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок производится по согласованию с ПК. |
| **147** | Размеры оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по согласованию с ПК. |
| **149,150,**  **151,152,153** | Установление доплат работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других) производится в соответствии с коллективным договором и Положением об оплате, которое является приложением к колдоговору. |
| **154** | Конкретные размеры оплаты труда в ночное время определяются по согласованию с ПК. |
| **159-163** | Применение систем нормирования труда, определяемых работодателем, производится по согласованию с ПК. |
| **168**  **187** | Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяется колдоговором. |
| **173** | Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вузах, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения. |
| **178** | Определить случаи выплаты выходных пособий, кроме указанных в ст. 178 ТК, а также установление повышенных размеров выходных пособий. |
| **179** | Определить категории работников организации, кроме указанных в ст. 179 ТК, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. |
| **180** | Работодателем по согласованию с ПК при угрозе массовых увольнений принимаются меры, направленные на сохранение рабочих мест. |
| **189** | Работодателем создаются условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда и трудового распорядка организации. |
| **190** | Правила внутреннего трудового распорядка организации являются приложением к коллективному договору. |
| **196** | Определить условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям в организации среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Работодатель предоставляет работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением. |
| **234** | Перечислить другие случаи, кроме перечисленных в статье 234 ТК, в которых работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. |
| **236** | Указать конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. |
| **263** | Установить продолжительность ежегодных дополнительных отпусков без сохранения зарплаты для указанных категорий работников *продолжительностью до 14 календарных дней*:  - имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;  - работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;  - одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;  - отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери и т.д. |
| **262** | Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности. |
| **374** | Определить условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия работников в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. |
| **377** | А также указать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов первичных организаций, по сравнению с условиями, приведёнными в ст. 377 ТК (помещение, стенд для размещения информации, оргтехника, средства связи и необходимые нормативные правовые документы и др.)  Производить отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,15% от фонда заработной платы.  Предусмотреть оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа организации за счёт средств организации.  Определить порядок перечисления на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из зарплаты работников при наличии их письменных заявлений. |

**Выдержки из Трудового кодекса Российской Федерации:**

|  |
| --- |
| **Трудовой кодекс** |
| **Ст. 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями**  Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений ***на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.*** |
| **Ст. 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ч.3)**  Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов ***по согласованию с представительным органом работников.*** |
| **Ст. 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов** |
| **Ст. 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников**  При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;…  ***Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации.*** |
| **Коллективный договор** |
| Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ***при условии перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377).*** |
| Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель ***учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома*** (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):   1. правила внутреннего трудового распорядка; 2. положение об оплате труда работников; 3. соглашение по охране труда; 4. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;… |
| Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:   * + учет мнения (по согласованию) профкома;   + консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;   + другие формы |
| 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: одинокие материи отцы, воспитывающие детей до 16 лет (детей-инвалидов до\_\_ лет), председатель профсоюзного комитета, лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью…*** |
| **Трудовой договор** |
| **Ст. 178. Выходные пособия**  Трудовым договором  ***или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи*** выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. |
| **Ст. 116. Ежегодные дополнительные отпуска**  Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. ***Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.***  **Ст. 128. Отпуск без сохранения заработной платы**  Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:  работающим инвалидам – ***до 60 календарных дней в году;***  работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – ***до 5 календарных дней; в других случаях предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.***  **Ст. 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми**  Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет…***коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.*** |
| **Ст. 335. Длительный отпуск педагогических работников**  Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, ***порядок и условия предоставления которого определяются действующим законодательством .*** |
| **Коллективный договор** |
| 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.*** |
| Предоставлять работникам отпуск ***с сохранением заработной платы***  ***(без сохранения заработной платы)*** в следующих случаях:   * при рождении ребенка в семье - \_\_ дней; * в случае свадьбы работника (детей работника)-\_\_ дней; * на похороны близких родственников-\_\_\_ дней; * для проводов детей в армию- \_\_\_ дней; * председателю (членам ) профкома-\_\_\_дней; * зав. библиотекой (зав. методобъединением), и др.   ***Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней предоставляется:***   * работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; * работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; * одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; * отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; * др. |
| **Трудовой кодекс** |
| **Ст. 101. Ненормированный рабочий день**  ***Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором,*** соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.  **Ст. 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем**  Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, ***продолжительность которого определяется коллективным договором*** или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. |
| **Ст. 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки**  ***Коллективным договором, соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.*** |
| **Ст. 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации**  При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. ***Порядок их перечисления определяется коллективным договором.*** Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.  Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может ***производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.*** |
| **Ст. 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы**  Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов***, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы****.* Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. |
| **Коллективный договор** |
| Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:  - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №\_\_\_, 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).  ***В перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем могут быть включены следующие категории работников :*** руководители учреждений и организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, бухгалтеры, экономисты, ревизоры, юрисконсульты, кассиры, операторы ЭВМ, администраторы, секретари, секретари-машинистки, коменданты, делопроизводители, шеф-повара и др. |
| ***Сохранять за работниками***, участвовавшими во Всероссийских забастовках, организованных ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, ***заработную плату в полном размере.*** |
| Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.  В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере \_\_*(указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ).*  ***Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы безналичным способом****.* Задержка перечисления средств не допускается  Работодатель ***за счет средств фонда оплаты труда учреждения производит*** ежемесячные выплаты председателю профкома в размере\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ст. 377 ТК РФ). |
| ***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.*** |

**ПРОВЕРЬ СЕБЯ**

**(вопросы и ответы по порядку заключения коллективного договора)**

***Какими нормативными документами следует руководствоваться при заключении коллективного договора?***

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

2. Кодекс об административных правонарушениях

3. Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с изменениями и дополнениями).

4. Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

5. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями).

***Кто может представлять интересы работников?***

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении колдоговора, а также при реализации права на участие в управлении организацией представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает несколько вариантов представительства интересов работников.

**Вариант 1.**

*В учреждении действует первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников.*

Такая организация обладает исключительным правом на представительство интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключение и изменение колдоговора, осуществление контроля за его реализацией.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган профорганизации представлять их интересы, подав соответствующее заявление (ст. 30 ТК РФ).

Взамен такие работники участвуют в формировании финансовой основы профсоюзной организации. Статьей 377 ТК РФ предусмотрено, что по заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, работодатель перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены в коллективном договоре.

**Вариант 2**

*В образовательном учреждении профсоюзная организация объединяет менее половины работников.*

В этом случае проводится общее собрание (конференция) работников, на котором они поручают представление своих интересов профсоюзной организации или иному представителю (ст. 31 ТК РФ).

Поскольку одно из основных правил профсоюзов – это право на ведение переговоров, даже самая малочисленная профсоюзная организация не может быть исключена из переговорного процесса. Она имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы в случае их создания, настаивать, чтобы доля участия профсоюзных представителей в этих органах была не меньше, чем отношение численности членов Профсоюза ко всем работникам организации.

***Кто выступает в качестве представителя работодателя?***

Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель образовательного учреждения или уполномоченные им лица, в соответствии с ТК РФ, законами, нормативными актами, учредительными документами и локальными актами (ст. 33 ТК РФ).

Руководитель учреждения вправе издать приказ или распоряжение, в котором он полностью или частично делегирует свои полномочия по ведению переговоров, заключению колдоговора другим лицам. Если такие полномочия не будут оформлены, заседания комиссии могут превратиться в пустые дискуссии с людьми, не имеющими права принятия решений, а любые договоренности, достигнутые на таких заседаниях, не могут иметь силы.

***Кто выступает инициатором переговоров?***

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению колдоговора вправе выступить любая из сторон. Но наиболее заинтересованы в этом, естественно, работники. А поэтому, как свидетельствует практика, чаще всего именно профкомы – представители интересов работников, выступают с инициативой переговоров.

В ходе подготовки к началу переговоров необходимо учесть позитивные и негативные моменты предыдущего колдоговора, а также мнения и предложения членов коллектива. Уместно будет провести опрос или анкетирование, цель которого выяснить настрой и ожидания работников, болевые точки в их социальной защите. Результаты опросов могут стать наиболее убедительным аргументом в поддержку выдвинутых профсоюзом условий.

После проведения подготовительной работы начинается установленная законом процедура переговоров.

***Каким должен быть порядок проведения переговоров?***

Процедура проведения переговоров начинается с того, что сторона, выступившая инициатором, как правило, профсоюзный комитет, направляет работодателю письменное уведомление о начале ведения переговоров.

Уведомление вручается в установленном порядке лицу, ответственному за приём деловой корреспонденции в образовательном учреждении, с отметкой на копии документа о дате его получения, или направляется на имя руководителя почтовым отправлением с уведомлением о вручении

Примерный текст уведомления со стороны представителей работников прилагается (*Приложение № 2*).

Представители стороны, получившие письменное уведомление с предложением о начале переговоров, обязаны в течение 7 календарных дней вступить в них (ст. 36 ТК РФ).

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его заключении. Лиц, направленных для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно, в рамках совместных договоренностей и её количественном составе. **Создание комиссии оформляется приказом руководителя образовательного учреждения и постановлением профсоюзного комитета.**

Примерный текст приказа прилагается (*Приложение № 3*).

***Что следует учесть при организации работы комиссии по ведению переговоров?***

Успех переговоров во многом зависит от председателя. Можно выбрать по одному председательствующему от каждой стороны, которые будут по очереди вести заседания.

Направляя своих представителей в комиссию по ведению переговоров, помните, что это должны быть люди, не только уважаемые в коллективе, но и умеющие вести дискуссию, обладающие навыками конструктивного диалога, умеющие контролировать свои эмоции, разрешать конфликтные ситуации, а также добиваться компромисса.

К переговорам следует тщательно готовиться. Участники переговоров должны располагать информацией о результатах и перспективах деятельности их учреждений.

Представителям работников следует продумать максимальные и минимальные границы своих требований, а представителям работодателя – максимальные и минимальные условия, на которые они могут согласиться.

Все заседания комиссии по переговорам протоколируются.

Примерная форма заседания комиссии по переговорам прилагается (*Приложение №4*).

***Определена ли продолжительность работы комиссии по переговорам?***

Статья 40 ТК РФ определяет, что коллективный договор должен быть подписан в срок не позднее трёх месяцев со дня начала деятельности двухсторонней комиссии.

В том случае, если стороны не сумеют к этому времени найти согласие по отдельным положениям разрабатываемого ими проекта, они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях и составить протокол разногласий, включить в него положения, по которым не удалось найти согласие.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров – теперь уже по изменению и дополнению колдоговора – или разрешаться в соответствии с главой 61 ТК РФ и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

***Каков срок действия коллективного договора?***

Во-первых, в действующем законодательстве отсутствует минимальный срок, на который заключается колдоговор. Максимальный срок, на который можно заключить этот правовой акт, три года. Колдоговор вступает в силу со дня подписания его сторонами или со дня, установленного коллективным договором.

Во-вторых, если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый или не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться определённой в колдоговоре системы льгот и преимуществ, так как правовых оснований для их предоставления уже не будет. Может случиться так, что недовольство коллектива будет направлено в адрес профсоюзного комитета, который в этой ситуации не до конца справился с ролью представителей работников.

Вот почему переговоры по заключению нового колдоговора должны начинаться за три месяца до окончания срока действия старого коллективного договора.

***На какой срок можно продлить действие коллективного договора?***

В статье 43 ТК РФ определено, что стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет, минимальный срок его продления не ограничен.

***Можно ли вносить изменения и дополнения в коллективный договор?***

Да. Изменения и дополнения в коллективный договор теперь производятся в том же порядке, какой установлен Трудовым кодексом РФ для его заключения.

***Существуют ли дополнительные права и гарантии для участников переговоров?***

Участники переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определённый соглашением сторон, но не более трёх месяцев. Как правило, это оговаривается на первом заседании комиссии, определяется приказом руководителя учреждения и постановлением профсоюзного комитета, а также может быть определён Положением о комиссии по переговорам.

Кроме того, представители работников в период ведения переговоров не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство:

- быть подвергнуты дисциплинарному взысканию;

- переведены на другую работу;

- уволены по инициативе работодателя, кроме случаев увольнения за виновные действия.

***Какие мероприятия следует включать в коллективный договор?***

Работодатель и работники самостоятельно определяют содержание коллективного договора.

Примерное содержание и структура колдоговора определены в ст. 41 Трудового кодекса РФ.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- вопросы предоставления и продолжительности дополнительных отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него дополнений и изменений;

- другие вопросы, определённые сторонами.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения образовательного учреждения работодатель может устанавливать льготы и преимущества работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

***Должен ли колдоговор после его подписания проходить регистрацию?***

Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

Завершающей стадией переговоров является подписание колдоговора и его регистрация.

Рекомендуется колдоговор обсудить в коллективе, возможно это сделать на общем собрании. После чего комиссия дорабатывает проект колдоговора с учётом поступивших предложений.

Со стороны работодателя колдоговор подписывает руководитель образовательного учреждения, от имени работников – председатель профсоюзной организации.

После подписания работодатель обязан в семидневный срок направить коллективный договор для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду по месту нахождения учреждения (ст. 50 ТК РФ).

Стороны имеют право продлять действие колдоговора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

***Зачем надо регистрировать колдоговор, ведь регистрация по закону уведомительная?***

Вступление колдоговора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Регистрация называется уведомительной. Государственный орган по труду не может отказать сторонам в регистрации договора, даже если в нём найдены ошибки. Он лишь вправе указать на них и порекомендовать убрать их. Регистрация важна потому, что она придаёт колдоговору статус правового акта, что важно в интересах коллектива.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению

***Заключить договор –*** сделать лишь полдела. Главное – добиваться его максимальной реализации. Поэтому очень важен контроль за ходом выполнения намеченного.

Эту работу можно поручить комиссии по ведению коллективных переговоров, или стороны могут делать это самостоятельно, периодически встречаясь на совместных заседаниях для обсуждения результатов работы.

В практике работы используется такая форма, как отчёт перед работниками на собрании коллектива (один раз в год или полугодие), где каждая сторона выступает с информацией о проделанной работе.

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**От работодателя: От работников:**

Руководитель Председатель первичной

образовательного профсоюзной организации

учреждения образовательного

учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П. М.П.

#### ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

###### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на\_\_\_\_\_\_\_\_\_год(ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в администрации г. Липецка органе по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г.

Председатель департамента экономического развития администрации г. Липецка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(А.В. Лысов)

г. Липецк

2015 год

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование образовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение (организация)) 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 соглашением между Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Управлением образования и науки Липецкой области на 2015-2018 годы, и отраслевым городским соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*(Ф.И.О)*

работодатель (образовательное учреждение) в лице его представителя – руководителя учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих в структурных подразделениях учреждения, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Регистрация коллективного договора в департаменте экономического развития администрации г. Липецка осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

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

1.13. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного (двух) (*оставить нужное)* раз в год.

1.15. Нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора, либо в порядке, установленном данным коллективным договором *(прописать порядок, если будет таковой).*

1.16 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора и признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников учреждения.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими Профсоюзу методами и средствами.

Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*вариант: либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*) и действует по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ включительно *(но не более трех лет с даты подписания).*

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

**II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. **В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

2.2.3. Обеспечивать:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;

- участие профкома в работе органов управления учреждением *(попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.)*, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

* согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательного учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.3.3 **С учетом мнения профкома производится:**

- выдвижение кандидатур от муниципального образовательного учреждения на присвоение почетных званий и награждение отраслевыми знаками отличия,

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка,

* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение должностных инструкций работников;

* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
* принятии решения об увольнении работника, являющегося членом профсоюза.

2.3.4. ***С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям***:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), могут быть предусмотрены другие основания по договоренности сторон (пункты 1 и 2 статьи 336 ТК РФ и др.).

2.3.5. ***По согласованию профкома производится:***

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ )

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.

2.3.6. ***С предварительного согласия профкома производится:***

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 стать 72.2 ТК РФ;

- привлечение к сверхурочным работам;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.

- соблюдение общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ)

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

2.5. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации .

2.6. Работодатель содействуют созданию и укреплению профсоюзной организации в образовательном учреждении.

2.7. **Профком обязуется:**

2.7.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.7.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.7.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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.

2.7.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.7.5. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

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

2.7.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

2.7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

2.7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения – членов Профсоюза.

2.7.11. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.7.12. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.13. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.7.14. Организовывать правовой всеобуч для членов профсоюза учреждения по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников

2.7.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2.8. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются с учетом мнения *(по согласованию)* профкома.

2.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает его исполнение и не реже одного (двух) раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования и науки Липецкой области на 2015-2018 годы, городским соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

3.4.Стороны подтверждают:

1)Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2) Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, областным и городскими отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда учреждения и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3) При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных [ст.70](consultantplus://offline/ref=02D080AE4FEE16D3640E00F8ED9DA4911F66278646F2D20408C54CDBBC7F31B1C147EE0AE4WBXAG) ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам:

* имеющим квалификационную категорию,
* *в других случаях.*

4) Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

* 1. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в [ст.57](consultantplus://offline/ref=02D080AE4FEE16D3640E00F8ED9DA4911F66278646F2D20408C54CDBBC7F31B1C147EE0DE5WBX1G) ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), размеры компенсационных и стимулирующих выплат.
  2. Работодатель в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, при введении эффективных контрактов в учреждении обеспечивает заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделюза ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установлениясо ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности деятельности.

7) Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем учреждения, его заместителем.

8) Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

9) 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.

10) 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 на учебу в образовательную организацию;
* выход на пенсию;
* необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
* необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
* *в других случаях*.

11) Неоднократное «продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

12) Увольнение работника по основаниям, предусмотренным [п.2](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE1664B36123C6F36161298AE86524804E317C4111E9698126C6CF15n6kEI) или [3](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE1664B36123C6F36161298AE86524804E317C4111E9698126C6CF15n6k1I) ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [п.2,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86AB83D9FA17EXDh9I) [8,](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h8I) [9](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h7I), [10](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86ABC3CX9h6I) или [13](consultantplus://offline/ref=1A1B7DD24ABD43AC1951EB7D19DD29E00C4BF30E6E91F369F497E2A34710F60D9CE86AB83896XAh6I) ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

13) В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.6. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(не ниже среднего заработка).*

3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.9.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения *(вариант: по согласованию)* профкома (ст.82 ТК РФ).

3.10. 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 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

* имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
* имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
* применяющие инновационные методы работы;
* совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
* которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
* руководитель первичной профсоюзной организации в период их избрания и после окончания срока полномочий в иечение 2-х лет;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
* *(другие категории работников - перечень определяется учреждением).*

3.11. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,

- опыт работы,

- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,

- регулярное повышение квалификации работником,

- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

3.12. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

3.13. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

3.14. Стороны договорились, что высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка будет предлагаться прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет,

- одиноким матеря (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

3.16. При увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы гарантируется единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок :

- проработавшим в образовательном учреждении не менее 10 лет - в размере среднемесячной заработной платы ;

- проработавшим в образовательном учреждении от 10 до 15 лет - в размере двух среднемесячных заработных плат.

3.17. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ) *(прописать реквизиты документа, если таковой имеется).*

3.18 Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников, которое является приложением № \_\_\_ к коллективному договору.

**IV. ПОДГОТОВКА И Дополнительное профессиональное образование работников. аттестация педагогов**

4. Стороны определяют, что:

4.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств учреждения.

4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования *(повышения квалификации и профессиональной переподготовки)* работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников**,** *принимаемым работодателем с учетом мнения профкома* (ст. 187 ТК РФ).

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

А также, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

4.5. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и на 2015-2018 годы, в соответствии с которым при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

4.5.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

4.5.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

4.5.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет.

4.5.4. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования за последние 5 лет.

4.5.5. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей, воспитателей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет;

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

4.5.6. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

4.6.2. Осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома.

4.6.3. Направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4.6.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6.5. Включить в состав аттестационной комиссии учреждения представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6.6. Согласовывать с профсоюзным комитетом кандидатуры и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что в учреждении режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.(*или 6-дневная раб. Неделя с одним выходным днём – воскресенье)*

5.3. В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогов установлена сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: *(вариант для детского сада)* воспитателям – 36 часов в неделю, музыкальному руководителю – 24 часа в неделю,инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю *(добавить…)*.

5.4. Для руководителя, заместителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Графики работы утверждаются руководителем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.5. В учреждении устанавливается:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю для медицинских работников;

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

5.6. Стороны согласились со следующими положениями в отношении ежегодных отпусков:

5.6.1. в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;

5.6.2. очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;

5.6.3. отдельным категориям работников *(работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет)* и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ);

5.6.4. педагогическим и определённым руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» сроком на 42 или 56 календарных дней;

5.6.5. продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для непедагогических работников составляет 28 календарных дней.

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год;

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы.

5.9. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной законодательно для этой должности, и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска***.***

5.10. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из законодательно установленной продолжительности отпуска.

5.11. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам учреждения дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем (*посмотреть что есть в учреждении ,т.е. в Приложении к колдоговору-"Перечень работников с ненормированным рабочим днем"*)*Это может быть::*

* + руководитель (заведующий) образовательного учреждения, структурного подразделения, филиала, заместитель руководителя;
  + главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер
  + водитель
  + методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель
  + шеф-повар

- концертмейстер, аккомпаниатор,балетмейстер

- *другие должности*

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней *(но не менее трех календарных дней).*

5.12. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода \_\_\_\_\_ *(месяц, квартал, полугодие, год).* Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

5.13. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия по пись­менному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 ТК РФ,

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда продолжительностью \_\_\_ календарных дней *(не менее 7 календарных дней)* (Приложение № \_\_\_к колдоговору);

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании данного коллективного договора.

5.16. Работодатель обязуется *(при наличии средств экономии фонда заработной платы)* предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* при рождении ребенка в семье - 3 дня;
* в связи с переездом на новое место жительства -3 дня;
* для проводов детей в армию -3 дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня;
* на похороны близких родственников -3 дня;
* председателю первичной профсоюзной организации -3дня ;
* при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности -3 дней .

5.17. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы.

- 7 января – Рождество Христово.

- 23 февраля – День защитника Отечества.

- 8 марта – Международный женский день.

- 1 мая – Праздник Весны и Труда.

- 9 мая – День Победы.

- 12 июня – День России.

- 4 ноября – День народного единства.

5.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы гарантируется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определённом действующим законодательством (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

5.20. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

#### VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, утверждаемым работодателем по согласованию

*(наименование учреждения)*

с профкомом (Приложение №\_\_\_).

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается Положением об оплате труда работников.

При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи (Приложение №\_\_\_).

6.3. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплату труда в учреждении минимальную заработную плату, установленную для работников бюджетной сферы Липецкой области соглашением о минимальной заработной плате на соответствующий календарный год.

6.4. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера(включая премии).

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на им счёт в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

- размеров и оснований произведенных удержаний,

- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15дней или выплаты заработной платы не в полном объёме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной сумму, известив об этом работодателя в письменной форме.

6.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы ему выплачивается денежная компенсация в размере *одного процента* от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчёта включительно. *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором, но не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236**ТК РФ).*

6.10. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учётом фактического объёма учебной нагрузки путём умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.12. Стороны договорились относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях отклоняющихся от нормальных».

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий трудав повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры доплат, которые определяются в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.14. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.15. Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, группе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе, группе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.16. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6.17. В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.18. Стороны договорились производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к областному отраслевому Соглашению на 2015-18 годы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология") | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |
| Педагог-психолог | Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности |

6.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, стороны договорились предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.20. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.21. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию у него сохраняется оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.22. При разработке положения об оплате труда работников учреждения стороны учитывают:

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

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности;

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

- установление повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам за наличие первой - 0,1 и высшей от 0,25 до 0,35 квалификационных категорий, установленных по результатам аттестации, в том числе с учетом категорий работников, закрепленных в таб.1.1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» от 24.02.2015 г. N 955;

- направление бюджетных средств из фонда оплаты труда учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

6.23. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

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

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

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.24. В целях повышения имиджа учреждения, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением предусматривать в положении об оплате труда работников учреждения стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере от 10% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:

- не менее 10% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет до 50%;

- 15% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет от 50-70%;

20% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.

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

6.26. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится доплата за фактически отработанное время.

6.27. Стороны договорились сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

6.28. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организации по инициативе органов управления образованием или учредителя.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.29. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ) - по соглашению сторон трудового договора.

6.30. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного труда работников с учётом основных принципов, предусмотренных пунктами 4.3.2. и 4.4. областного отраслевого Соглашения на 2015-18 годы.

6.31. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основании типовых норм труда для однородных (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

6.33. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

#### VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда *(может являться приложением к коллективному договору).*

**7. Работодатель:**

7.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № \_\_\_\_).

7.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

7.5. Обеспечивает проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

7.6. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.7. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.8. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с Приложением № \_\_\_ коллективного договора.

7.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.11. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую надбавку (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.13. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.15. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере\_\_\_ рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.16. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.17. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение №\_\_\_\_).

7.18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, 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 принимает меры к их устранению.

7.19.Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.20. Выделяет средства в размере \_\_\_\_\_ руб. на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

**Работники обязуются:**

7.21. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.23. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.25. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.26. **Работник имеет право** отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**Профсоюзный комитет:**

7.27. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.28. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.29. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.30. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.31. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.32. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.33. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.34. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.35. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере \_\_\_\_\_% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

#### VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ

#### СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8. Стороны договорились осуществлять меры социальной поддержки работников учреждения:

8.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию или на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы выплачивается единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок :

- проработавшим в образовательном учреждении не менее 10 лет - в размере среднемесячной заработной платы ;

- проработавшим в образовательном учреждении от 10 до 15 лет - в размере двух среднемесячных заработных плат.

8.2. Работники учреждения освобождаются от платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении (вариант для детских садов):

100% - родителю ребенка, посещающего муниципальное дошкольное образовательное учреждение города Липецка, являющемуся работником детского сада, относящемуся к категории технического или младшего обслуживающего персонала;

50% - родителю ребенка, посещающего муниципальное дошкольное образовательное учреждение города Липецка, являющемуся педагогическим работником детского сада.

8.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством *(не в счет свободного дня работника)*. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.4.Выплачиватьдополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

8.5.Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.7. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

(*Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты (определяются учреждением).*

8.8. Работникам, проживающим в общежитиях или арендованных помещениях, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, компенсируется часть стоимости оплаты за проживание в размере \_\_\_\_\_ рублей.

8.9. **Профком** оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Липецкой области.

Выделяет из профсоюзного бюджета средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи,

- организация оздоровления,

- организация работы с детьми работников,

- организация спортивной работы среди работников учреждения,

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда,

- организация культурно-массовых мероприятий,

- социальные программы для членов Профсоюза.

8.10. **Работодатель:**

**-** по обращению профкома предоставляет по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения;

- по заявкам профкома предоставляет в установленном порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

8.11. **Работодатель и профком обязуются:**

Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в т.ч. на общем собрании (конференции), на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

**IХ. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

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

Статус молодого специалиста действует в течение пяти лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

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

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

- переход работника в другое образовательное учреждение;

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

*(- другие случаи, определенные учреждением).*

9.2. **Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности** по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательном учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размере \_\_\_\_% к ставке заработной платы (окладу);

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов (бесплатная юридическая помощь по трудовым и социальным вопросам и др.);

- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодёжным проблемам и тп.;

- развитие творческой активности молодёжи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);

- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателя.

- содействуют успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

- компенсируют молодым работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере \_\_\_\_\_ руб. в месяц за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

- предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывают материальную помощь при рождении ребенка в размере по \_\_\_\_\_\_ рублей (*из профсоюзного бюджета и средств работодателя)*.

- проводят работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

9.3.1. В целях социальной поддержки молодых специалистов им выплачивается разовое пособие ( подъёмные) в размере \_\_\_ тысяч рублей в течение первого месяца работы, при условии поступления на работу в учреждение, в соответствии с полученной специальностью, до конца года, в котором окончено учреждение профессионального образования.

9.3.2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и (или) среднего профессионального образования, имеющим полную (не менее ставки) учебную (педагогическую) нагрузку и приступившим к работе в год окончания обучения единовременную стимулирующую выплату в размере \_\_\_\_ тысяч рублей *(конкретный размер определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда)* в течение первых трёх лет работы при условии полностью отработанного года.

9.3.3. В целях закрепления и профессионального роста молодым специалистам ежемесячно в течение первых пяти лет работы выплачивает стимулирующую надбавку в размере \_\_\_% от ставки заработной платы (оклада) *(не менее 50% ставки, как предусмотрено пунктом 7.3.5. городского отраслевого Соглашения на 2015-18 годы);*

9.3.4. Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам в размере \_\_\_\_\_ рублей.

*9.3.5. Вводит дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации (указать, какие конкретно).*

#### Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель:**

10.1. Включает по поручению работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

10.2. Предоставляет профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

10.3. Предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, компьютерную и оргтехнику.

10.4. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

10.5. Способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда обкома (горкома, райкома) Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

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

10.7. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.8. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в создаваемых в учреждении комитетах (комиссиях), членов профкома, уполномоченных по охране труда профкома, председателя первичной профсоюзной организации.

10.9. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в работе съездов, семинаров, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

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

10.11. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой, устанавливает ежемесячную стимулирующую надбавку из фонда оплаты труда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере от 10% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:

- не менее 10% должностного оклада (ставки заработной платы ), где охват профсоюзным членством составляет до 50%;

- 15% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет от 50-70%;

20% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.

10.12. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве трёх календарных дней.

10.13. **Стороны подтверждают:**

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

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

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

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

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, городской организации Профсоюза.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации - городскую организацию Профсоюза и Департамент образования г. Липецка.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.