Принят на собрании трудового коллектива

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

 МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 68

  **г. Ярославля**

на \_\_2012-20015\_\_гг.

 От работников: От работодателя:

Председатель СТК Заведующая МДОУ детского сада

 общеразвивающего вида № 68

Постникова Е.И. Ермакова Л.К.

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

М.П. М.П.

 **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым
актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные
отношения в организации и заключенным между работниками и
работодателем в соответствии с действующим законодательством
Российской Федерации и Ярославской области;

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель

МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 68

Представленный в лице заведующей Ермаковой Людмилы Константиновны
именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией «Советом Трудового Коллектива», именуемой далее « СТК» в лице её председателя: Постниковой Елены Ивановны;

 1.3.Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения;

 1.4. Коллективный договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

(ст.43 Трудового кодекса РФ). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет;

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия
коллективного договора, в него могут быть внесены изменения и
дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его
заключения;

1.6. Стороны договорились, что СТК учреждения выступает в качестве полномочного представителя коллектива учреждения при разработке, заключении коллективного договора, а также ведения переговоров по решению трудовых,
профессиональных и социально-экономических проблем.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми тарифными соглашениями республиканского, областного, городского уровней;

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств;

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров:
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам, заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
* создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
* учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ;
* обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

• рассматривать представления соответствующих контролирующих вышестоящих
органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных
правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать
меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным
органам и представителям.

**СТК, как представитель работников, обязуется:**

• способствовать устойчивой деятельности организации присущими
СТК методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

* способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии **с** законодательством в организации.

**Работники обязуются:**

* полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

• соблюдать трудовую дисциплину; .
  • выполнять установленные нормы труда;

* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей ОУ;
* способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса РФ).

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК ОУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Форма трудового договора с работником;
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защитой, а также моющими и обезжиривающими средствами;
6. Положение о выплатах социального характера работникам;
7. Положение о распределении выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
8. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам;
9. Форма расчетного листка;
10. Положения о комиссиях, созданных в ОУ (комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, комиссии по охране труда и ведению коллективных переговоров)
11. Перечень профессий и должностей работников,

дающих право на компенсационные выплаты по неблагоприятным условиям труда.

1.11. Стороны договорились, что представители работников (СТК) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

 **( ТРУДОВОЙ ДОГОВОР)**

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

1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух, экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

 2.3. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений могут заключаться:

* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (п. 2.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (п. 2.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

1. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.). Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса-РФ);

2.6. Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном
учреждении с учетом мнения СТК.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения СТК. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск для определения группы и учебной нагрузки в новом учебном году (п. 2.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

2.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, нагрузка педагогов может быть разной в первой и второй половинах учебного года.

Объём нагрузки, педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Для распределения учебной нагрузки (педагогической работы) в муниципальном образовательном учреждении может создаваться тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель СТК в соответствии с его решением (п. 4.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 2.8. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, в том же учреждении, а педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, и организаций (включая, работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами;

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, установленной трудовым договором возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения, объема учебной нагрузки в связи с
производственной необходимостью для замещения временно
отсутствующего работника (продолжительность выполнения
работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае; не
может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности
и квалификации другая работа в том же учреждении на все время
простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до
одного месяца (отмена занятий в связи погодными условиями,
карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту
учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за
ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания
этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется;

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (например: изменение числа групп, или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции производятся в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74. 162 Трудового кодекса РФ).

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

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может
производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым
кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса РФ);

1. Расторжение трудового договора с работником - членом СТК по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором ОУ;
2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (ст. 179 Трудовой кодекс Российской Федерации);

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией
организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, при наличии, возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с
сохранением среднего заработка;

 2.18. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации;

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ОУ Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

 2.20. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в учреждении более 10 лет);
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* неосвобожденный председатель СТК;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.21. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3**. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению, что:

1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса);
2. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиком работы и графиком отпусков, с учётом мнения СТК (п.4.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

3.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной и иной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории);

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается
сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса);

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

3.5. График отпусков работников ОУ составляется работодателем с учётом мнения СТК не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

3.6. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (п. 4.10. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

3.7. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых
возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные
отпуска для работников (ст.116 Трудового кодекса РФ);

 3.8. Время отдыха в учреждении устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком отпусков, с учетом мнения СТК (п. 4.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 3.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса РФ);

 3.10. Предоставляется в летний период работникам учреждений образования по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы при наличии производственной возможности продолжительностью до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ);

 3.11. При наличии собственных средств может быть предусмотрен отпуск большей продолжительности для работников - (младшие воспитатели, бухгалтеры, административный и вспомогательный персонал) до 30 календарных дней;

 3.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы;

 3.13. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

**4.** **ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Заработная плата работнику учреждения устанавливается Трудовым договором и исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об условиях оплаты труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников МДОУ г.Ярославля (приложение № 2);

4.2. При расчете среднего заработка учитывать все виды доплат и надбавок, предусмотренных Положением об условиях оплаты труда (приложение №2), «Положением о распределении выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей» (приложение № 7), «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам» (приложение № 8);

4.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера и выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их должностные обязанности, порядок установления и размеры которых регулируются учреждением самостоятельно на основании «Положения о распределении выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (приложение № 7), «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам» (приложение № 8), и закрепляются в коллективном договоре. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон (п. 3.4.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 г.);

4.4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению ОУ, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата;

 4.5. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу в ночное время, выходные или праздничные дни, за неблагоприятные условия труда, разделение дня на части и т.п.) устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством;

 4.7. Работникам с неблагоприятными условиями труда устанавливаются доплаты в размере до 12% тарифной ставки (должностного оклада) по результатам;

 4.8. Оплата труда работников образования, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующего законодательства;

 4.9. Оплата работы, данной в порядке замещения, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника;

4.10. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в
соответствии с коллективным договором ОУ может направляться на
премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи,
мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды
работников с учётом мнения СТК;

 4.11. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка;

 4.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального тарифных соглашений, коллективного договора ОУ по вине работодателя или органов власти, сохраняется, заработная плата в полном размере;

 4.13.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОУ;

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определённых коллективным договором (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

 4.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (п. 3.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

4.15. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые
полмесяца\_6\_\_\_и 21\_\_\_числа.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы определена ст.23б Трудового кодекса РФ;

 4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

 4.17. По начисленной и выплаченной заработной плате работникам ОУ выдаётся расчётный лист, форма которого принимается в коллективе с учетом мнения СТК;

 4.18.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудового кодекса РФ)

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (п. 3.6 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 4.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (п. 3.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

4.20. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. (п. 3.8.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг;

 4.22. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора образовательного учреждения по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя (п. 3.8.8 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.);

 4.23. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника (п. 3.8.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 4.24. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств городского бюджета, являющимся молодыми специалистами, на период первых 5 лет работы по специальности оплата, труда производится с применение повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере Кс=1,3. (п. 3.8.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 4.25. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почетный работник", почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности) (п. 3.8.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.)

 4.26. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки (п. 3.8.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

**5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы), независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством (п. 6.1.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.);

5.2. Экономия фонда оплаты труда, распределяется ОУ самостоятельно на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (прилож. № 3) и данного коллективного договора. Приказы о мерах материального поощрения работников в обязательном порядке составляются с учётом мнения СТК (п. 6.1.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг);

5.3. Предоставляется по письменному заявлению работника не оплачиваемый отпуск в случаях:

* вступления работника в брак - 3 календарных дня;
* вступления в брак детей *- 3* календарных дня;
* смерти близких родственников - (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) - 3 календарных дня;
* проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы РФ - 2 календарных дня;
* празднование работником юбилейной даты- 1 календарный день;

Решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом СТК. По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней (п. 6.2 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

 5.6.Работодатель с СТК обеспечивают эффективное использование средств фонда социального страхования, осуществляют мероприятия по организации отдыха детей работников учреждения;

 5.7. Председатель СТК входит в состав комиссии социального страхования ОУ или является её председателем;

 5.8.Установить надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награждённым правительственными и ведомственными знаками отличия (п. 3.8.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 5.9. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставлении на работе лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в учреждении более 10 лет);
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* неосвобожденный председатель СТК;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;

 5.10. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и. компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

 5.11. Расторжение трудового договора с работником – членом СТК по инициативе работодателя по п.п. 2,3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мнения СТК;

 5.12. Предоставляется по письменному заявлению работника:

* единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размередо100% от должностного оклада;
* единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом СТК (п. 6.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.);

 5.13. Работники учреждения, работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальный санаторий "Ясные зори" с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению. Для установления очередности при предоставлении путевок работникам создается комиссия, в состав которой включается представитель СТК учреждения образования (п. 6.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.);

 5.14. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года (п. 6.1.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.);

 5.15. Работники учреждений образования в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания (п. 6.1.5 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011- 2013 гг.).

**6. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА**

6.1. **Администрация учреждения:**

 6.1.1.Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и
безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ);

 6.1.2.Заключает ежегодно Соглашение по охране труда, по улучшению условий труда работников коллектива. (Приложение № 5);

 6.1.3.Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения СТК.(ст. 212 Трудового кодекса РФ);

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

 6.1.5.Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены СТК (ст. 218 Трудового кодекса РФ);

 6.1.6.Знакомит под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 Трудового кодекса РФ);

 6.1.7.Обеспечивает бесплатное прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране труда и здоровья граждан (ст.213 Трудового кодекса РФ, п.6.5.5. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.); ббббббббббббббббббббббббббббббббббббббббббббб
 6.1.8.Осуществляет перед началом учебного года проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки учреждения к занятиям;

 6.1.9.Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами;

 6.1.10.Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда, которые отражаются в коллективном договоре и уточняются (ежегодно) в Соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору ОУ;

 6.1.11. Один раз в год информирует коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения, отдыха;

 6.1.12. В связи с отсутствием работ, связанных с сильным загрязнением смывающие и обезвреживающие средства выдаются на общее пользование.

 6.2. Стороны пришли к соглашению, что **Совет Трудового Коллектива:**

 6.2.1. Осуществляет, общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда в коллективе, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда и здоровья членов коллектива, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные
условия труда (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 7.5.6 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 6.2.2. Участвует в. расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 Трудового кодекса РФ, п. 7.5.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг;

 6.2.3. Избирает уполномоченного (доверенное лицо) от СТК по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда (п. 7.5.2. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 6.2.4. Стороны могут предусматривать доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей (п.7.7 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).

7. **ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

7.1. Работодатель предоставляет СТК ОУ бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением /для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (п. 8.4.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг);

7.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса РФ);

7.3. Председатель СТК на время участия в работе пленумов, совещаний, семинаров, проводимых общественными организациями, освобождается от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, начисляемой в порядке, установленном действующим законодательством (п. 8.5.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

7.4. Производить доплату в размере 10-30 % должностного оклада работнику, избранному председателем СТК, не освобожденному от основной работы (ст.377 Трудового кодекса РФ, п. 5.10 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

7.5. Работодатель своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения СТК и в случае их отклонения, дает мотивированное заключение, предоставляет СТК по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросу условий труда, заработной платы, социальных гарантий (ст. 370 Трудового кодекса РФ, п. 7.4.1. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 7.6. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация, рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (п. 8.4.1. Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 7.7. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации» подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ), производится с учётом мнения СТК ОУ;

 7.8.Работодатель рассматривает следующие вопросы с учётом,
мнения СТК:

* о графике отпусков;
* о режиме работы всех категорий работников;
* о тарификации;
* об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
* о режиме рабочего времени;
* об установлении, изменении размеров и снятии надбавок и доплат;
* о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
* о должностных обязанностях работников;
* об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
* о привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни;
* проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

(п.7.4.1 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.)

**8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА Совета Трудового Коллектива (СТК)**

Стороны пришли к соглашению, что СТК учреждения берет на себя следующие обязательства:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива
по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

1. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.
2. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования;

8.4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую
помощь и защиту членов коллектива, по вопросам оплаты труда,
исполнения трудового законодательства и социальных гарантий;

1. Осуществлять контроль:
* за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и т.д.;
* за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
* за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой. (п.9.4 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.);

 8.7.Способствовать организации отдыха детей работников учреждения в
оздоровительных лагерях путем взаимодействия с фондом социального страхования, Департаментом образования;

 8.8.Осуществлять связь с членами СТК — ветеранами, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;

 8.9.Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами коллектива.

 **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно;

9.2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год;

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения;

9.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

9.5. В течение срока, действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений;

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

9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания;

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за\_\_1\_\_\_месяц до окончания срока действия данного договора.

**10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Форма трудового договора с работником;
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защитой, а также моющими и обезжиривающими средствами;
6. Положение о выплатах социального характера работникам;
7. Положение о распределении выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей;
8. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам;
9. Форма расчетного листка;
10. Положения о комиссиях, созданных в ОУ (комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, комиссии по охране труда и ведению коллективных переговоров);
11. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на компенсационные выплаты по неблагоприятным условиям труда.