

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ СОШ с. Кошай

 / Г.А. Корнилова /
|
« 14 » ноября 20__ г.

Директор Муниципального казенного
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с. Кошай

 Г.И. Мифтахутдинова
« 14 » ноября 2011 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
с. Кошай
на 2012 – 2015 год**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 4 от « 14 » ноября 2011 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе с. Кошай.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Кошай (далее Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами нормативно-правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МКУ СОШ с.Кошай (далее - Профком).
Работодатель в лице его представителя - директора МКУ СОШ с.Кошай Мифтахутдиновой Галины Ивановны.
- 1.4. Работники: не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть

доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.
- 1.8. При реорганизации (слияние, присоединении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном действующим законодательством.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.15. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, применение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора, с работником ознакомить его под подпись с Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. В соответствии со статьей 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях,

предусмотренных ст-59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим продолжительности рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Объем учебной нагрузки устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель, должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (в том числе, работникам органа управления образованием учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся

воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и др.) при продолжение работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

В соответствии со ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

- 3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- 3.2. Необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).
- 3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст.196 ТК РФ).
- 3.4. Работодатель обязан:
 - 3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.
 - 3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, в случаях когда средней заработок оказывается ниже, чем текущая заработная плата работника производить ему доплату до фактического заработка. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему по факту командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
 - 3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 174 ТК РФ).

Работникам, обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливать по их желанию рабочую неделю, сокращенную на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 174-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения).

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам доплаты соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности,
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу,
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется:

4-1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Учреждения - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п-1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в свободное от работы время не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. 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 лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сохранении численности или штата (ст. 178- 180ТКРФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2 Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников, членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие в поисках работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны коллективного договора пришли к следующему соглашению, что режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителей, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профкомом и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) (приложение №1)

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников ОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке, рабочее время руководителей и их заместителей устанавливается исходя из 40 часовой рабочей недели.

5.3.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

а) 18 часов в неделю:

учителям 5-11 (12) классов.

б) 18 часов в неделю - учителям 1-4 классов.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

в) 30 часов в неделю воспитателям в группах продленного дня.

г) 36 часов в неделю социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым.

5.3.2. Учителям ОУ, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

1) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

5.3.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя ОУ для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в другом объеме с его письменного согласия.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей

(опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте, до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.
- 5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ с их письменного согласия по распоряжению работодателя. Работнику, работающему в выходной или праздничный день, предоставляется другой день отдыха.
- 5.7. 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.
- 5.8. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по соглашению с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. (Ст.123 ТК РФ).
- 5.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодные отпуска согласно ст. 114 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях,

предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 126 ТК РФ)

5.11. Работодатель предоставляет дополнительные выходные оплачиваемые дни:

- 1) обслуживающему персоналу - за оказание помощи педагогическим работникам во время проведения массовых мероприятий. (1 раз в квартал);
 - 2) педагогическим работникам - методический день (1 раз в квартал).
- Возможность использования дополнительных выходных оплачиваемых дней совмещать с каникулярным временем. Дополнительный выходной оплачиваемый день предоставляется при условии отсутствия в текущем году случаев нарушений трудовой дисциплины: прогулы, опоздания, работа в нетрезвом состоянии.

5.12. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с частью 5 статьи 189 настоящего кодекса для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час ст. 93 ТК РФ

5.14. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ):

- Директор - 5 дней
- Заместитель директора - 5 дней

5.15. Работодатель предоставляет членам профсоюза и членам коллектива, перечисляющим денежные средства на счет профсоюза:

1) краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 1 день
- в случае свадьбы работника или детей работника - 3 дня
- в случае смерти близких родственников работника – 3 дня (без учета дней в дороге в случае выезда)
- для проводов сына на службу в армию – 2 дня
- юбилейная дата (55 и 60 лет) -1день;

2) отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - 14 дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - 60 дней (ст. 128 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 15 мин до начала занятий, продолжаться не более 15 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Устанавливать должностные оклады работникам Учреждения с согласования с профкомом и в соответствии с действующим законодательством в области оплаты труда и другими нормативно-правовыми актами. (приложение № 2, 6)

6.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ

6.1.2. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой под роспись с указанием даты ознакомления.

6.1.3. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год.

6.1.4. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (Ст. 136 ТК РФ)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчислять за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). (Ст. 139 ТК РФ)

6.1.5. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.6. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате

незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ. Время простоя (ст. 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.1.7. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, по решению администрации Сосьвинского городского округа устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 20 %.

6.2. Нести материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236, 142, 140 ТК РФ. 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 невыплаченных 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. (Ст. 236 ТК РФ).

6.2.1. В соответствии со статьей 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплатить не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

- 6.2.2. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. (Ст. 136 ТК РФ).
- 6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились; что работодатель:

- 7.1. Ходатайствует перед администрацией Сосьвинского городского округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья, улучшения жилищных условий (ссуды на капитальный ремонт).
- 7.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе, внебюджетных источников по согласованию с профкомом.
- 7.3. Ежегодно подает список педагогических работников и оформляет справки для предоставления мер социальной поддержки (компенсация за пользование жилым помещением с отоплением и освещением).
- 7.4. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в т.ч. в период нахождения работников в различного вида отпусках без предъявления оправдательных документов.
- 7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, работающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам. (приложение № 3)
- 7.6. Направляет в служебные командировки и привлекает к сверхурочной работе, в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ. (ст. 259 ТК РФ)

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга

(супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.
Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда (приложение № 4).
- 8.3. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01. 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации», ГОСТ 12. 0.004 – 90 «Организация обучения безопасности труда»
- 8.4. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 8.5. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. (приложение № 5)
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- 8.7. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07. 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с действующим законодательством (Ст.227 -231 ТК РФ Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» «Постановление правительства Российской Федерации от 15.12.2000г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний»).
- 8.10. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки при наличии финансовой возможности Учреждения.
- 8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16. Обеспечить прохождение обязательных, предварительных и периодических (медицинских) осмотров за счет работодателя в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004г.№83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» (с изм. От 16.15.2005 г.); Приказом Минздравмедпрома от 14.03.1996 г. №90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров и медицинских регламентах допуска к профессии».
- 8.17. Предоставлять работникам по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением свободный день с сохранением за ними места работы и среднего заработка для посещения мед. учреждения.
- 8.18. Вести учет средств соцстрахования по организации лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по соцстрахованию, приобретать путевки на лечение и отдых.
- 8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств соц. страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.20. Финансировать мероприятия по улучшению условий охраны труда в размере 0, 2 % от перечисленных средств социального страхования согласно Постановлению Минтруда РФ от 27.02.1995 г. № 11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда». (ст. 226 ТК РФ)
- 8.21. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с профкомом с последующей сертификацией. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям

труда»).

8.22. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.23. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей (ст. 184 глава 28 ТК РФ).

8.24. Осуществлять совместно с работодателем контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились:

- 9.1. Не допускать ограничений прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п. 2, подпункту б п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации, в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездом, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюзов, проводимых им семинарах, совещаниях к другим мероприятиям.
- 9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его

заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2-3, 6, 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по заработной плате, аттестации пед. работников, аттестации рабочих мест, охране труда, соц. страхованию.

9.10. Работодатель согласует с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- Работу в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) '
- Утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- Составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
- Сроки расчета при увольнении (ст. 140 ТК РФ) '
- Установление повышенной з/платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- Размеры повышения зарплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ, 194 ТК РФ).
- Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

- Определение форм проф. подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196, 197, 372 ТК РФ)
- Порядок, место и сроки выплаты з/платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

- 10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового Права.
- 10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии з/платы внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и ИНЫХ нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права-членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по соц. страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию
- 10.7. Участвовать в работе комиссии по соц. страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
- 10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда страхования.

- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10. Участвовать в работе комиссии по распределению учебной нагрузки, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест и охране труда, зарплатной комиссии.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.12. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения.
- 11.4. Рассматривают в течении 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного.

