ПРИНЯТ
Протокол № 3
Заседания Общего собрания трудового коллектива
от «15» апреля 2014 года

УТВЕРЖДЕН
приказом директора МБОУ СОШ №6
_____ Е.А.Никоновой
№ 56 «16» апреля 2014 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края на 2014-2019 г.г.

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду и

занятости населения Правительства Хабаровского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №6 городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами, Постановлением главы Верхнебуреинского муниципального района от 29.10.2008 г. № 796 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Верхнебуреинского муниципального района», отраслевым соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, соглашением между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, представителями работодателей и Правительством Хабаровского края по решению социально-экономических проблем, иными законодательными и нормативными правовыми актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение), обеспечения социальных, трудовых, профессиональных гарантий, а также для создания благоприятных условий труда.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

* работники Учреждения в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком);

* работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

1.4 Работодатель признает профсоюзную организацию в лице его профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников Учреждения.

1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях перечисления ежемесячных выплат на счет профсоюзной

организации через бухгалтерию работодателя в размере __%, установленного профсоюзного взноса.

1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11 Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением через свой представительный орган (профком):

* учет мнения профкома по вопросам, закрепленным в коллективном договоре;

* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе реорганизации или ликвидации Учреждения, подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

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

* участие в разработке и принятии коллективного договора;

* иные формы, определенные федеральными законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.12 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.13 При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3 Работодатель обязуется:

2.3.1 Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в Приложении № 3 к Программе и рекомендациям Минтруда России, утв. Приказом от 26.04.2013г. № 167-н.

В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.4 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Условия предоставления учебной нагрузки педагогическому работнику оговаривать в трудовом договоре, которые могут быть изменены сторонами только с письменного согласия работника.

Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода ра-

ботников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Учебная нагрузка в силу объективных причин и с согласия работника может корректироваться до начала учебного года.

Работодатель должен ознакомить в письменном виде педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.5 При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 учебным планам и программам, сокращения количества классов, количества учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной и в первом и втором учебных полугодиях.

2.6 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста, определенного законодательством, устанавливается на общих основаниях и временно передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8 О введении изменений, определенных сторонами, условий трудового договора, а также о причинах работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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.

2.9 Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.11 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный 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 её выполнении.

2.12 В трудовом договоре (эффективном контракте) обязательными условиями являются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.13 Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в других учреждениях и организациях (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Работодатель обязуется:

3.1 Содействовать организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

3.2 Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года в различных формах:

* очное обучение с отрывом от производства;

* очное обучение без отрыва от производства;

* дистанционное обучение;

* заочное обучение.

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

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

При получении второго и последующих профессиональных образований соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки и профессионального обучения сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы в случае, если в Учреждении имеется кадровая потребность в профессии, по которой работник получает профессиональное образование.

3.5 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и после подтверждении, присвоении 1 и высшей категорий устанавливать работникам соответствующие доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией Министерства образования и науки края.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

* Режим работы Учреждения – шестидневная рабочая неделя.

4.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, планом работы Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными Инструкциями работников, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Также для женщин, не педагогического персонала, устанавливается 36-часовая рабочая неделя с выплатой заработной платы как при полной рабочей неделе.

4.3 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

* по соглашению между работником и работодателем;

* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.5 Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания) и индивидуальным планом педагогического работника, учитель вправе использовать по своему усмотрению, в т.ч. для самообразования вне Учреждения.

4.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

4.7 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

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

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

4.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с - учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в зависимости от объема и качества работы за пределами нормального рабочего времени в зависимости от объема и качества работы за пределами нормального рабочего времени:

* заместитель директора по АХЧ – до 12 календарных дней;

* секретарь – до 3-х календарных дней;

* заведующий библиотекой – до 8 календарных дней;

* библиотекарь – до 3-х календарных дней.

4.11 Отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен работникам в следующих случаях:

* при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

* в связи с переездом на новое место жительства – 1-3 дней;

* для проводов детей в армию – 1-5 дней;

* в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

* на похороны близких родственников – 1-5 календарных дней;

* работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

* участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

* неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 10 дней и членам профкома – до 5 дней в году;

* в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.12 Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти.

4.13 Общим выходным днем в учреждении является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной неделе предоставляется женщинам - работ-

никам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста или обучающихся в 1 классе, за исключением учителей начальной школы, преподающим во 2-4 классах Учреждения. Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не выше 18 часов, может быть предоставлен методический день для организации самостоятельного повышения квалификации.

4.14 Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации и Хабаровского края, органов местного самоуправления, соглашениями (отраслевым и региональным), локальными актами учреждения, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на каждый год.

5.2 Работнику устанавливается:

* фиксированный размер тарифной ставки, оклада на основе профессионально-квалификационных групп должностей работников образования с учетом приказа Минздравсоцразвития РФ № 216н от 05.05.2008г. за установленную норму труда (за ставку заработной платы), либо за календарный месяц.

В размер ставки, оклада педагогических работников с сентября 2013 года включена сумма ежемесячной денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию;

* компенсационные выплаты при наличии условий для их назначения с учетом Положения об оплате труда работников Учреждения, в том числе за работу, в условиях отклоняющихся от нормальных _____,(классное руководство, проверка тетрадей, МО и др);

* стимулирующие выплаты при наличии условий, обозначенных в Положении об оплате труда работников Учреждения. С целью применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для установления им выплат стимулирующего характера необходимо создание соответствующей комиссии, куда в обязательном порядке входят представители профсоюзного комитета.

Молодым специалистам выплачивается надбавка в размере 35% от ставки заработной платы, должностного оклада.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым с учредителем (собственником имущества), дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома критерии эффективности работы Учреждения в целях усиления стимулирования качественного труда и учитывает следующие принципы:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны работнику.

5.3 Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в виде авансирования и окончательной выплаты заработной платы. Выплата аванса осуществляется 20 числа текущего месяца, окончательная выплата заработной платы – не позднее 5 числа следующего месяца.

5.4 Изменение оплаты труда в сторону повышения за счет надбавок и доплат производится:

* при увеличении стажа непрерывной педагогической работы – со дня достижения стажа работы с учетом документов, имеющихся в учреждении; если документы представлены работником позже, то со дня представления документов о непрерывном стаже;

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

* при выполнении дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности – с даты начала работы. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном, ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности более высокий размер оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной трудоспособности.

5.5 Работодатель обязан:

* возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в соответствии со ст.142 Трудового кодекса РФ в размере среднего заработка;

* при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, отпускных сумм, выплат при увольнении, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на момент задержки выплат ставки рефинансирования ЦБ РФ;

* сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения работодателем условий настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и других Соглашений заработную плату в полном объеме.

5.6 Оплату труда за работу в ночное время (сторожа) осуществлять в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным временем работы считается период с 22.00 до 6.00 часов утра.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1 Работодатель обязуется:

6.1 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.

К уведомлению должны быть приложены проекты приказа о сокращении численности, штатов работников с обоснованием причин, список сокращаемых штатных должностей, работников, тарификация, штатное расписание, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, либо уполномочивших выборный профсоюзный орган представлять их интересы в вопросах увольнения по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами «2, 3, 5 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с порядком, закрепленным ст.373 ТК РФ.

6.3 Стороны договорились, что:

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

* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

* неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации данного Учреждения;

* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

6.4 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в данном Учреждении.

6.5 Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами муниципальных культурных, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений и другие дополнительные гарантии.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Ходатайствует совместно с профкомом перед органом местного самоуправления о предоставлении общежития нуждающимся работникам.

7.2 Проводит всю организационную работу для своевременной выплаты компенсаций по возмещению расходов, связанных с оплатой услуг за найм жилья, отопление, освещение педагогическим работникам образовательного учреждения, в том числе пенсионерам, ранее работающим в учреждении.

7.3 Оказывает из средств экономии (при её наличии) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи.

7.4 Производит из средств экономии (при её наличии) выплату премий в размере трех месячных окладов следующим категориям увольняемых работников:

* получившим трудовое увечье в Учреждении;

*имеющим стаж работы в Учреждении свыше 10 лет;

* всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения;

* в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера, имеющего стаж педагогической деятельности 25 лет.

7.5 Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, условия и порядок их предоставления утверждается _____.

7.6 Обеспечивает материальную помощь 1 раз в год всем работникам учреждения к ежегодному очередному отпуску.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственности должностных лиц.

8.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 1% от фонда оплаты труда.

8.3 Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей за счет средств, выделенных из местного бюджета.

8.4 Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.5 Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.6 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.8 Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Указанные осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

8.9 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.10 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6 Сохраняется порядок ежемесячного удержания и бесплатного перечисления на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления из его заработной платы ежемесячно перечисляются на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профкомом.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездом, конференций, а также для участия в работе других выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам условий охраны труда, заработной платы и социально-экономического развития Учреждения.

9.10 Члены профкома включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11 Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

* привлечение к сверхурочным работам;

* разделение рабочего времени на части;

* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

* очередность предоставления отпусков;

* установление заработной платы;

* применение системы нормирования труда;

* массовые увольнения;

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

* создание комиссий по охране труда;

* составление графиков сменности;

* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда;

* размеры повышения заработной платы в ночное время;

* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

* планирование форм и периодов подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей. Подготовка работников включает в себя профессиональное образование и профессиональное обучение;

* установление сроков выплаты заработной платы работникам;

* определение формы расчетного листка.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы тех работников, которые не являются членами профсоюза, но уполномочили проф-

ком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, средств от экономии заработной платы Учреждения. Принимать непосредственное участие в разработке критериев эффективности труда для выплат стимулирующего характера и распределении этих выплат.

10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников.

10.6 Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

10.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9 Участвовать в работе комиссии Учреждения по обеспечению членов Профсоюза новогодними подарками за счет средств профбюджета.

10.10 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в оздоровлении работников и их детей в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, в т.ч. членам профсоюза с учетом льготной цены за счет средств профсоюзных бюджетов.

10.11 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.13 Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других комиссий, в том числе, предусмотренных Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.12г.

10.14 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности.

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

10.16 Оказывать из средств профбюджета ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: юбилей, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя. По заявлениям членов профсоюза и решению профкома выдавать материальную помощь на похороны, лечение, приобретение дорогостоящих лекарств, трудное материальное положение.

10.17 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВНОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1 Направляют 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 плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.4 Рассматривают в срок не реже одного раза в год все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и 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 конфлик-

тов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения – забастовки.

11.6 В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания сторонами.

11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.