

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Авнюгская СОШ»
Зайцева Н.А. Зайцева
«12» декабря 2014 г.



Директор
МБОУ «Авнюгская СОШ»
Обухова О.И. Обухова
«12» декабря 2014 г.



О продлении срока действия коллективного договора

Продлить срок действия коллективного договора МБОУ «Авнюгская
СОШ» до декабря 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЙ АВНЮЖСКОЙ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
НА 2009 – 2013 годы.

Принят на общем собрании
работающих 30 апреля 2009

Работодатель:

Директор школы МАСОШ
В.И. Мастюгина Мастюгина В.И.

От работников:

председатель профкома
Н.А. Зайцева Зайцева Н.А.

А/ _____ ИИИ
Верхний Исетский район
дата 30 10 2009 г.
индекс № 510900000000
Исетский

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в школе, и заключенным между работниками и работодателем.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. С целью установления согласованных мер по усилению социальной – защищенности работников и установлен я дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:
работники организации – в лице председателя первичной профсоюзной организации Зайцевой Н.А.
Работодатель образовательного учреждения в лице Мастюгиной В.И.

1.4 Действие настоящего договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, на работодателя и его представителей.

1.5 Настоящий коллективный договор разработан на основе Трудового Кодекса Российской Федерации. Договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6 Коллективный договор заключен сроком не более трех лет, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора (С. 43 ТК РФ).

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (Ст. 43 ТК РФ).

1.9 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности

в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

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

1.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и у другой стороны /ст. 67, 68 ТК РФ /

Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только по их желанию или с их согласия.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.11 ст.58 и ст. 59 ТК РФ.

В нем указывается срок его действия /не более 5 лет/ и обстоятельства, послужившие для его заключения /ст. 57 ТК РФ /. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок /ст. 58 ТК РФ/,

2.3. трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителей.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме того к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ФЗ №4520, ст. 313-327 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями. Примерная форма трудового договора прилагается.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором /ст. 60 ТК РФ/.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника /ст.72 ТК РФ/.

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляется в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ. Если замещение отсутствующего педагога производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией, но не выше разряда ЕТС замещаемого учителя.

2.8. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной форме /ст.57 ТК РФ/.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда /изменение числа классов, групп или количества учащихся, воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая раньше выполнялась за доплату и т.д. /при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции /ст. 73 ТК РФ/.

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца /ч. 11 ст.73, 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 Трудовым Кодексом РФ.

2.12. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца /ст. 82 ТК РФ/.

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право

закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет.

2.14. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения, либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

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

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1 Режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1 Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников.

3.1.2. Графиком работы, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, воспитателя, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.3. Графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее чем за один месяц до начала срока его действия /ст. 103 ТК РФ/.

3.2 Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка /ст. 100 ТК РФ/.

3.3 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин /ст. 91, 320 ТК РФ/.

3.4 Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается п.87 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения /Приказ Минпроса СССР от 16.05.85 г. №94/.

3.5 Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей /опекуна, попечителя/, имеющего ребенка в возрасте до 15 лет /ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет/, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6 Продолжительность рабочего времени или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.7 Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож, кочегар.

3.8 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей-инвалидов. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения представительного органа работников и письменного согласия работника /ст.99 ТК РФ/.

3.9. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником /ст. 99 ТК РФ/.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут /ст.108 ТК РФ/.

3.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день предоставляется в сроки, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником /ст.111 ТК РФ/.

3.13. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года /ст. 186 ТК РФ/.

- одному из работающих родителей /опекуну, попечителю/ для ухода за детьми-инвалидами детства до достижения им возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц /ст.262 ТК РФ/.

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации /ст.254 ТК РФ/.

3.14. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, при наличии письменного заявления об этом /ст. 319 ТК РФ/.

4. О Т П У С К А.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы /должности/ и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ.

4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст.115 ТК РФ.

4.3. В соответствии со ст.115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 13.09.94 г. №1052 /Приказом Минобразования РФ от 20.09.1994 года № 360/ предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней – учителям, 42 к/дня – воспитателям и заведующим д/садов.

4.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев.

4.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 ТК РФ.

4.6. Согласно ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы,
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, не рабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе,
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.7. В соответствии со ст. 166 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 к/дней.

4.8. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 117 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда /согласно Приложению № 3 к коллективному договору/.
- работникам с ненормированным рабочим днем /согласно Приложению № 3 к коллективному договору/.

4.9. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию /с учетом мнения/ с выборным профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года согласно статьи 123 ТК РФ.

4.10. График отпусков обязателен для работодателя, так и для работника, о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала /ст.123 ТК РФ / под роспись с указанием даты извещения.

4.11. По соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала /статья 124 ТК РФ/.

4.12. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником /ст. 125 ТК РФ/, как и отзыв из отпуска, предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего года или присоединить к отпуску на следующий рабочий год.

4.13. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда согласно ст.125 ТК РФ.

4.14. В соответствии со ст. 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника при наличии средств.

4.15. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ, порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

4.17. В соответствии со ст. 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть /не менее 14 календарных дней для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.18. Согласно ст. 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости /по возрасту/ - до 14 к/дней в году,
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году.
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день,
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- для проводов детей в армию – 1 день,
- для празднования юбилейного дня (рождения) – 1 день,
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня,

- за активную общественную работу в профсоюзе, комиссии по социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам – 3 дня, предоставляется по ходатайству профсоюзного комитета.

4.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 к/день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ.

4.20. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 к/дней. По личному заявлению работника присоединить данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям /ст. 263 ТК РФ/.

4.21. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

5. ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.1. Защищать права и интересы членов профсоюзов, работников, уплачивающих членские взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

5.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

5.3. Своевременно, в установленные данным коллективом договором сроки, согласовывать /выражать мнение/ график отпусков.

5.4. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОДАТЕЛЯ:

6.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств муниципального бюджета, бюджета негосударственных образовательных учреждений.

6.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию /с учетом мнения/ выборного профсоюзного органа.

6.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа.

6.4. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платы по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.5. Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.6. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию /с учетом мнения/ выборного профсоюзного органа.

6.7. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году /квартале, месяце/ финансовых средств, использовать их по решению общего собрания работающих и по согласованию /с учетом мнения/ выборного профсоюзного органа.

6.8. Ежегодно предусматривать на премирование работников 2% планового фонда оплаты труда, формировать фонд оплаты труда с учетом этих средств.

6.9. Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с федеральным и областными законами «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим в условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение /п. 8 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», п. 5 Областного закона «Об образовании», письмо Минобрнауки РФ от 25.11.98г. №20-58-4046/20-4/.

6.10. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада в соответствии со ст. 26 Областного Закона «Об образовании» при наличии средств.

6.11. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов в соответствии со ст. 26 Областного закона «Об образовании».

6.12. При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.13. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию /с учетом мнения/ выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.14. Выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст.136 ТК РФ в дни, установленные данным коллективным договором. За первую половину месяца – 20 числа расчетного месяца; за вторую половину месяца – 5 числа, следующего за расчетным месяцем.

6.15. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст.136 ТК РФ.

6.17. Установить надтарифный фонд для выплат доплат и надбавок, стимулирующего характера в размере не менее – фонда оплаты труда.

6.18. Устанавливать различные стимулирующие выплаты /доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т.д./ в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию /с учетом мнения/ выборного профсоюзного органа, доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.19. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по согласованию /с учетом мнения/ выборного профсоюзного органа в следующих повышенных размерах /см. Положение «О доплатах и надбавках».

6.20. Оплачивать доплату в ночное время в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки в соответствии со ст.№154 ТК РФ.

6.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.22. Производить оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ, по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха.

6.23. Оплачивать время простоя не по вине работника, в размере не менее 2/3 тарифной ставки ст. 157 ТК РФ.

6.24. Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника /низкий температурный режим, карантин и т.д./, в размере не менее 2/3 тарифной ставки согласно ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине работника не оплачивается /ст.157 ТК РФ/.

6.25. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников /выплату надбавок, оказание материальной помощи и т.п./.

6.26. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий /должностей/ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст. 151 ТК РФ.

6.27. В соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

6.28. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск по согласованию выборного профсоюзного органа.

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

6.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере.

6.31. Ежеквартально информировать работников на общем собрании и выборный профсоюзный орган о расходовании средств в соответствии со ст.17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.32. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку выплаты и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами /ст. 142, 236 ТК РФ/.

6.33. 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.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.34. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда.

6.35. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации для получения бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормированию труда.

6.36. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

6.37. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах.

6.38. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

6.39. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

6.40. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со ст.370 ТК РФ.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

7.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

7.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

7.4. Предоставлять один методический день в каникулярное время.

7.5. Работодатель обязан:

1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173-175, 177 ТК РФ.

Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное образование по другим специальностям в Архангельском областном институте повышения квалификации ПГУ.

2.Заключать дополнительные переговоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ).

3.Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание). В порядках и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки ст. 187 ТК РФ.

4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

5. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать работникам здоровье и 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.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей выборного профсоюзного органа и комиссии по охране 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, специальной обуви и других средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.88 г. № 125.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должности) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

8.9. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

8.10. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами.

8.11. Отработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.212 ТК РФ).

8.12. Стороны пришли к соглашению, что:

Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны производить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).

8.13. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

8.14. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасностью труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

8.15. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и представителей выборного профсоюзного органа. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий год (ст. 218 ТК РФ).

8.16. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.219 ТК РФ).

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

8.17 Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным органом.

9. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:

9.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по его состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении: периодические

диспансеризации всех работающих в учреждении, периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

9.2. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.3. По установленным нормам бесплатно предоставляет топливо для педагогических работников (сельской местности и рабочих поселков) до 1 сентября ежегодно, оплачивает расходы по электроэнергии (освещение), за счет экономии фонда оплаты труда оплачивает стоимость проезда по территории РФ для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

9.4. В соответствии со ст.325 ТК РФ оплачивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) проезд на территории РФ один раз в два года с выплатой аванса на эти цели.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ:

9.5. Организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

9.6. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников профсоюза школы.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника.

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

10.4. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурной, массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выдачи з/платы. Задержка перечисления средств недопустимо.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной организации в размере 1% з/платы (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаний выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не в праве препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

10.9. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности детского сада и школы.

10.10. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии
- тарификационной комиссии
- комиссии по охране труда
- экспертной комиссии
- комиссии по социальному страхованию

10.11. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст.81 п.2, ст.81 п. 3, ст.81 п.5 ТК РФ
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст.99 ТК РФ
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ).
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст.180 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст.180 ТК РФ).

При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- отмена режима неполного рабочего времени (ст.73 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- форма расчетного листка (ст.136 ТК РФ)
- конкретные размеры повышения заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ)
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст.194 ТК РФ)
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)

11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения, на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

11.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора. Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

11.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

11.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса РФ.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца по окончании срока действия данного договора.

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Работодатель

Председатель профсоюзного
комитета

_____ В.И. Мастюгина

_____ Н.А. Зайцева