

Содержание:		Страницы
I	Общие положения	3-5
II	Трудовой договор	5-6
III	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7-8
V	Рабочее время и время отдыха	8-11
VI	Оплата и нормирование труда	11-12
VII	Гарантии и компенсации	12-13
VIII	Охрана труда и здоровья	13-15
IX	Гарантии профсоюзной деятельности	15-16
X	Обязательства профкома	16-17
XI	Взаимодействие сторон	17
XII	Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор	18
XIII	Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения	18
XIV	Социально-бытовые льготы и гарантии	19
XV	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	19
XVI	Заключительные положения	20

Приложения:

Содержание:

1. Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников
2. Приложение № 2 – Соглашение по охране труда
3. Приложение № 3 – Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса
4. Приложение № 4 - Перечень профессий и должностей, для которых предусмотрена выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты
5. Приложение № 5 - Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих

средств:

6. Приложение № 6 - Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём
7. Приложение № 7 - Доплата по условиям труда на рабочем месте
8. Приложение № 8 - Список профессий и работ при выполнении которых работники проходят медицинский осмотр
9. Приложение № 9 -
Положение об оплате труда работников краевого государственного общеобразовательного учреждения «Туринская школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Туринская общеобразовательная школа» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами заключившими коллективный договор являются:
Работники учреждения и
Работодатель в лице директора учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной организацией учреждения (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. 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 Работодателя с Учредителем.

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социального уровня работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами по взаимной договоренности.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Работодателем учреждения и председателем профкома после принятия его на общем собрании трудового коллектива. Договор действует в течение трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- 2) соглашение по охране труда (приложение № 2);
- 3) положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса (приложение № 3);
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 4);
- 5) перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 5);
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение № 6);
- 7) доплата по условиям труда на рабочем месте (приложение № 7);
- 8) список профессий и работ, при выполнении которых работники проходят медицинский осмотр (приложение № 8);
- 9) Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Туринская общеобразовательная школа» (далее – Положение об оплате труда);
- 10) другие локальные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждения:

- учет мнения профкома;
- обсуждение с Работодателем вопросов о принятии локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. Трудовой договор

2.1. 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 территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

При изменении условий оплаты труда между работником и работодателем заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

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

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

2.6. Объем учебной нагрузки учителей и воспитателей и другим педагогическим работникам меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции

(работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 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 состоянию здоровья, квалификации, его образования.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.9. Изменение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников, медицинских работников, заведующего библиотекой не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4. 1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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 три года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью (не достигнувшие пенсионного возраста по старости); не освобожденные председатели первичных и члены профкома территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работодатель при сокращении штатов обязан в письменной форме уведомить работника о предстоящем увольнении персонально под расписку за 2 месяца до начала мероприятия, а если массовые сокращения, то сообщается за 3 месяца (ст. 81 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающих по ставочно, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических, медицинских работников, педагогов-психологов, социального педагога, педагог-организатор, инструктор по труду устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для инструктора по физической культуре на одну ставку устанавливается 30 часов в неделю.

Для педагога дополнительного образования на одну ставку устанавливается 18 часов в неделю.

Для учителей-логопедов, учителей-дефектологов продолжительность рабочего времени на одну ставку устанавливается 20 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде персональной доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.6. Часы, свободные от проведения уроков, воспитательских занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. 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 учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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 производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Работодатель может предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

5.12.1. с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

5.12.2. предоставить льготный проезд в соответствии со ст. ст. 127, 129, 322, 322 ТК РФ и Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 РФ « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 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;
- при рождении ребенка в семье Работника 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу родителям 1 календарный день;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей Работника в армию 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака Работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (жена, муж, мать, отец, дети) 3 календарных дня.

5.12.3. При отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности у Работника предоставлять один день отдыха в каникулярное время. (По согласованию Работника и Работодателя).

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы конкретного работника (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических работников учреждения должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала рабочего времени и продолжаться не более 20 мин после его окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, условия, при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера устанавливаются работодателем конкретному работнику учреждения на основе Положения об оплате.

6.2. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится до 10 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется до 25 числа текущего месяца.

6.3. На педагогических работников учреждения на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки не позднее 5 сентября.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.4.2. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке (если забастовка оформлена на законных основаниях) из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.4.3. Своевременное оформление документов на работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации; с истечением квалификационной категории.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

6.6. Обеспечение обязательной выдачи каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме.

6.7. Работникам, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (Ст. 60. и 151 ТК РФ).

6.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом директора в соответствии с Положением об оплате труда.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, ее состав, регламент работы утверждаются приказом руководителя учреждения. При этом в составе рабочей группы должен быть включены представители профсоюзной организации учреждения.

6.11. Выплаты определяются в соответствии с критериями и условиями (показателями) для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера и устанавливаются комиссией ежемесячно не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом. В случае получения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, рассмотрение комиссией выплаты стимулирующего характера работнику в данном отчетном периоде приостанавливаются.

6.12. Решение Комиссии оформляется протоколом на основании, которого издается приказ работодателя. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Из фонда выплат стимулирующего характера не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении комнату (место) для приема пищи работников.

7.3.В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

-своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

-в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

-получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

-передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.Работодатель обязуется:

8.1.Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3.Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4.Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками в учреждении обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.5.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

8.6.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

8.7.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой в обязательном порядке должны входить члены профкома.

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

8.14. Оказывать содействие инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников, в соответствии с действующим законодательством, для чего в школе создана комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и работников школы, которая рассматривает на заседании комиссии больничные листы, следит за правильностью их оформления, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, ведет учет очередности по организации санаторно-курортного

лечения, обращается в вышестоящую организацию социального страхования с заявлением по оздоровлению работников.

8.17. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников.

8.18. Профком обязуется:

8.19.1. Контролировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные в соглашении по охране труда (приложение № 2).

IX. 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 (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. 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 (при наличии средств) (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

Указанные денежные средства 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 профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для

участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.8. 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 зарплате и страховых взносах Работников.

XI. Взаимодействие сторон

11.1. Работодатель признает исключительное право профкома вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива и т.д.

11.2. Совместно с Работодателем Профком обязуется проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками школы качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих в учреждении правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, укреплению трудовой дисциплины.

11.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступает совместно с комиссией по трудовым спорам стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

11.4. Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности учреждения.

11.5. Работодатель представляет коллективу отчет о размерах финансовых поступлений в соответствии со сметой доходов и расходов (внебюджетных средств, от благотворительной деятельности, спонсорской помощи, родительских средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц) один раз в год.

ХII. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор.

- 12.1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству (Федеральный закон РФ "О порядке коллективных трудовых споров" № 175 от 23.11.95г.).
- 12.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со ст 382 ТК РФ и другими нормативными актами, комиссией по трудовым спорам.
- 12.3. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

ХIII. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

- 13.1 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебного процесса, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:
- обеспечивать нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения;
 - утверждать штатное расписание, размеры должностных окладов в соответствии с Положением об оплате труда;
 - решать вопросы о реорганизации учреждения, сокращении численности или штатов работников;
 - формировать и расходовать фонды в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
 - утверждать Положение об оплате труда и другие положения, касающиеся интересов работников;
 - решать другие вопросы, имеющие значение для коллектива Учреждения.
- 13.2 Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о деятельности Учреждения в рамках выполнения коллективного договора.

XIV. Социально-бытовые льготы и гарантии

Стороны договорились:

14.1 Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом обязуется при экономии фонда заработной платы установить материальную помощь 3000 рублей:

- ◆ в связи со смертью близких родственников Работника (жена, муж, мать, отец, дети);
- ◆ свадьбой Работника;
- ◆ рождением ребенка у Работника.

XV. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

15. Стороны договорились, что:

15.1. Профком направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о реализации на профсоюзном собрании.

15.3. 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.

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

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

15.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

15.7. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

- профсоюзный комитет:

предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы;
объявление недоверия и переизбрание.

- администрация:

невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины.

15.8. При изменении дополнении или подготовке проекта нового

коллективного договора работодатель и председатель профкома договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая будет рассматривать спорные вопросы, готовить предложения для внесения дополнений и изменений в новый коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

XVI. Заключительные положения

16.1 Трудовой коллектив учреждения уполномочил директора школы, председателя профкома подписать настоящий договор.