

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

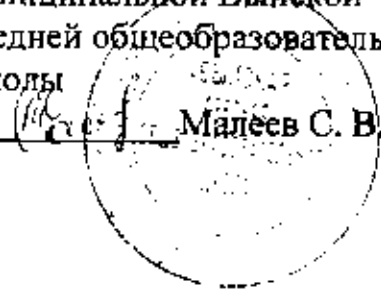
*муниципальное бюджетное образовательное
учреждение муниципального образования
«Верхнетоемский муниципальный район»
«Выйская средняя общеобразовательная школа»*

на 2012 – 2015 год

Принят на общем собрании работающих
Протокол № 1 от 6 декабря 2012г.

От работодателя:

Директор
муниципальной Выйской
средней общеобразовательной
школы


_____ Малеев С. В.

От работников:

Председатель профкома
муниципальной Выйской
средней общеобразовательной
школы

_____ Мыслицкая Н. Д.

д. Окуловская 2012г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Выйской средней школе и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (или иных представителей, избранных работниками).

- Работодатель организации в лице руководителя Малеева Сергея Владимировича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, на работодателя в лице представителей.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

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

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

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

1.9. 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 (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.12. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЯ.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 58 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. 2 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием 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 представителя;

2.4. в трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК. Кроме этого 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 № 4520-1. ст. 313-327 ТК РФ. Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, надбавка выплачивается с первого дня работы (ст. 317 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 иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями;

2.5. работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК);

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, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ

Если замещение отсутствующего учителя 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 согласию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ);

2.9. по инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и 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. 2 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 ТК РФ;

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

2.13. работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы;

2.14. в дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной

производительности труда и 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;

2.15. 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;

2.16. при появлении новых рабочих мест, в т.ч. 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;

2.17. профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. режим рабочего времени в учреждении определяется :

--- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников;

--- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

--- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доведенным до работников не позднее чем за один месяц до 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. 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. 85г. № 94);

3.5. для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в т. ч. и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие;

3.6. работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

3.7. продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

В непрерывно действующих учреждениях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ);

3.8. работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ :

- машинист котельной (кочегар),
- ночной сторож;

3.9. 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, работников в возрасте до 18 лет.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения выборного профсоюзного органа и письменного согласия работника (ст. 99ТК)

3.10. работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ);

3.11. привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений предусмотренных ст. 113 ТК РФ;

3.12. время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ);

3.13. работодатель обеспечивает возможность приема пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям, мл. воспитателям, помощникам воспитателей детских дошкольных учреждений, детских домов, школ-интернатов) и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ);

3.14. 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);

3.15. 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 с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

--- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в мед. учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации;

3.16. работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

4. ОТПУСКА

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 статьи 115 ТК РФ;

4.3. в соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 13. 09 94г. № 1052 (приказом Минобразования РФ от 20. 09. 94г. № 360) предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней (или 42 календарных дня), (Положение об отпусках в Выйской средней школе);

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:

--- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

--- работникам в возрасте до 18 лет ;

--- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;

--- в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

4.5. производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст. 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 федеральными законами сохранялось место работы, в т. ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска;

--- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4.7. в соответствии со ст. 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней);

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

--- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Положение об отпусках);

--- работникам с ненормированным рабочим днем (Положение об отпусках);

4.9. утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года, согласно ст. 123 ТК РФ;

4.10. график отпусков обязателен как 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 (ст. 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 рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год;

4.13. не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (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;

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

4.16. в соответствии со ст. 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) 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;

4.17. согласно ст. 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

--- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

--- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;

--- 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;

--- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

--- работникам в случаях рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

--- 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;

4.19. предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время ст.267 ТК РФ;

4.20. предоставлять работникам, имеющим двух и 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 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять 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 санаторно-курортное лечение.

Профсоюзная организация обязуется :

4.22. защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

4.23. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;

4.24. своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать график отпусков;

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Обязательства работодателя :

- 5.1. производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств областного (муниципального) бюджета;
- 5.2. утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию выборного профсоюзного органа;
- 5.3. 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;
- 5.4. производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
- 5.5. устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы;
- 5.6. устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в т. ч. внебюджетных источников, по согласованию с выборным профсоюзным органом;
- 5.7. не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств; использовать их по решению общего собрания работающих и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- 5.8. выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с федеральным и областными законами «Об образовании», в т. ч. в период нахождения работников в различного вида отпусках, в период временной нетрудоспособности, а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение (п. 8 ст. 55 Закона РФ « Об образовании », ст. 5 областного закона « Об образовании », письмо Минобразования РФ от 25. 11. 98 г. № 20 - 58 - 4046/ 20 - 4);
- 5.9. в пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних специальных учебных заведений в первые 3 года после их окончания ставки по оплате труда на 2 разряда выше, предусмотренных ЕТС;

- 5.10. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада в соответствии со ст. 5 областного закона «Об образовании»;
- 5.11. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов в соответствии со ст. 5 областного закона «Об образовании»;
- 5.12. 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 местностях;
- 5.13. извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию 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;
- 5.14. выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ : аванс – 25 числа каждого месяца, заработная плата – 10 числа каждого месяца;
- 5.15. выплачивать заработную плату в не денежной форме только по личному заявлению работника в размере не более 20 % от общей суммы заработной платы по месту работы в дни, установленные данным коллективным договором : 1 и 15 числа каждого месяца (ст. 131 ТК РФ);
- 5.16. при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);
- 5.17. производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)
- 5.18. устанавливать надтарифный фонд для выплат стимулирующих доплат и надбавок (Положение о доплатах и надбавках в Выйской средней школе);
- 5.19. устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения выборного профсоюзного органа (Положение о доплатах и надбавках);
- 5.20. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35 % тарифной ставки (ст. 154 ТК);

- 5.21. 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;
- 5.22. производить оплату труда в выходные и не рабочие праздничные дни в соответствии со ст. 15 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха;
- 5.23. оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее $2/3$ средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ);
- 5.24. оплачивать время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя (низкий температурный режим, карантин и т. д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада) согласно ст. 157 ТК РФ;
- 5.26. время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ);
- 5.27. устанавливать доплату за превышение наполняемости классов (групп в дошкольных учреждениях), предусмотренной Типовым положением об образовательном учреждении, Уставом учреждения.
- 5.28. направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников;
- 5.29. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст. 151 ТК РФ;
- 5.30. в соответствии со ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;
- 5.31. расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск по согласованию выборного профсоюзного органа;
- 5.32. предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 152 ТК РФ;
- 5.33. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере;

5.34. ежеквартально информировать работников на общем собрании и выборный профсоюзный орган о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии со ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

5.35. работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ (ст. ст. 142, 236 ТК РФ);

5.36. 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 :

5.37. содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда; оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

5.38. постоянно анализировать социально-экономическое положение работников и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников; осуществлять контроль за целевым использованием средств фонда оплаты труда;

5.39. делегировать своих представителей в состав экспертной, аттестационной комиссий, комиссий по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;

5.40. защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;

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

5.42. своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;

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

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что :

6.1. 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. ст. 173- 175, 177 ТК РФ;

Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам учреждения, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в Архангельской областном институте переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров и институте повышения квалификации ПГУ;

6.2. заключать дополнительные договоры 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 гарантии и компенсаций (ст. ст. 197, 173, 174, 175 ТК РФ);

6.3. 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 в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

6.4. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия категорий истекает в следующем календарном году;

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

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Работодатель обязуется :

7.1 обеспечить работникам здоровые 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);

7.2. для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда; Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указать в соглашении по охране труда;

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

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда;

7.4. проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

7.5. обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;

7.6. производить выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств на основании и в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств;

7.7. производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ от 24.07.98г. № 125 ;

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

7.9. обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ ;

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

Стороны пришли к соглашению, что :

7.11. все работники учреждения, в т. ч. ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);

7.12. работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

7.13. каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

7.14. в учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой включить представителей работодателя и профессионального союза.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ);

7.15. 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);

7.16. контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляется работодателем совместно с профсоюзным выборным органом .

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

Обязательства работодателя :

8.1. на основании и в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств после поступления финансирования по статье расходов экономической классификации обеспечивать бесплатный медицинский осмотр работников для заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работников в учреждении (ст. 213 ТК РФ);

8.2. предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице;

8.3. оборудует комнату для отдыха педагогических работников школы (дошкольного учреждения);

8.4. 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;

8.5. по установленным нормам бесплатно предоставляет топливо в объеме 25 м.куб. для педагогических работников, оплачивает расходы по электроэнергии (согласно лимитных обязательств);

8.6. ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья;

8.7. в соответствии со ст. 325 ТК РФ и на основании и в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств после поступления финансирования, оплачивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) проезд на территории РФ один раз в 2 года с выплатой аванса на эти цели .

Профсоюзная организация :

8.8. организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

8.9. проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников школы, сада.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

9.2. профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

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

9.4. на основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников.

Все полномочия, предоставленные ТК представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, 31 ТК РФ);

9.5. профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);

9.6. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ГК РФ (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.8. увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» пункта 3 и п. 5 ст. 81 руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия высшего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

9.9. увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ);

9.10. профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы (д/с);

9.11. представитель профсоюзной организации входит в состав :

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

9.12. с учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы :

- увольнение по ст. 81 п. 2, ст. 81 подпункт «б» пункта 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 нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст.73 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 трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии 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 повышенной заработной платы за ВУТ (ст. 147 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- сроки дисциплинарного взыскания до истечения до 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей (ст. 197 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

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

10.2 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.

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

10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении договора проводится сторонами на общем собрании работающих 1 раз в год.

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

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок решения 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 ст.55 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

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