

Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Цветнопольская средняя
общеобразовательная школа» Азовского немецкого
национального муниципального района Омской области
на 2013-2016 годы

Принят на собрании трудового
коллектива работников школы
Протокол № _____ от _____

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду:

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между:

- работниками образовательного учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Трофимчук Натальи Владимировны, далее профком, действующего на основании Устава, профсоюза работников народного образования и науки и

- работодателем в лице директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Цветнопольская средняя общеобразовательная школа» Азовского немецкого национального муниципального района Омской области Граф Елизаветы Егоровны (далее – Администрация), действующего на основании Устава школы.

Коллективный договор – это локальный правовой акт, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании» и иных законодательных и нормативных правовых актах. С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и другими соглашениями.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. На основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечение учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создание безопасных и благоприятных для здоровья и жизни условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

1.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

II. Трудовой договор и гарантии занятости

Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу, с работником заключается в письменной форме трудовой договор, который, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную выписку из указанного приказа.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись (соблюдение которых обязательно для работников и администрации):

- с настоящим коллективным договором;
- Уставом образовательного учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей;
- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в

виде служебной записки. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 53 Закона РФ «Об образовании»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе «Об образовании».

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Возможно прекращение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее, чем за два месяца до соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением является высвобождение 10 человек в течение 90 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются.

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).

2.20. В случае появления возможности принять новых работников, преимущественным правом на заключение нового трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

а) первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а так же временных работников;

б) выявить возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;

с) приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.

С учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.22. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в следующих размерах:

В размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

В размере среднемесячного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

А так же в размере двухмесячного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора - двухмесячного среднего заработка.

2.23. В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.24. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения Профкома.

III. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), а также учебным расписанием, графиком сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а также

условиями трудового договора; должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

36-часовая продолжительность рабочего времени устанавливается в том числе для:

- педагога-психолога, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, воспитателя.

из них:

- индивидуальная, групповая работа с обучающимися, воспитанниками, консультативная работа с учителями, воспитателями и родителями обучающихся, воспитанников составляет 24 часа в неделю;

- подготовка к индивидуальной и групповой работе, обработка, анализ, обобщение результатов деятельности, интерпретация полученных данных и заполнение отчетной документации, затраты времени на повышение профессиональной компетенции педагога-психолога составляют 12 часов в неделю, что не требует обязательного присутствия педагога-психолога в образовательном учреждении;

18 часов в неделю у учителей 1-11 (12) классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья) и у учителей иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя (согласно п. 1.3. Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (далее - Постановление), которое действует в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 423 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

40 часов в неделю - продолжительность рабочего времени для мужчин - руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, служащих и младшего обслуживающего персонала.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения, продолжительность которого изменению не подлежит. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул оплата труда учителей должна производиться из расчета заработной платы, установленной им при тарификации, предшествующей началу каникул (в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

3.4. Стороны договорились, предусматривать по возможности свободный день для методической работы и повышения квалификации педагогическим работникам. Наличие свободных дней (одного или более в неделю) у педагогического работника зависит от его

педагогической нагрузки и того, как составлено расписание занятий. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если в этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он участвует, и не должен представлять каких-либо отчетов администрации школы о том, чем он занимался в этот день.

3.5. Работодатель образовательного учреждения обязан при составлении расписания занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»). Не допускается перерыв между занятиями более одного урока в день. Установление нескольких перерывов в рабочем времени учителя противоречит трудовому законодательству. Такой режим работы является неудобным и предполагает компенсацию. Порядок и размеры компенсации: отгулы по количеству часов образовавшихся перерывов (сверх нормы) или денежная компенсация за интенсивность труда.

3.6. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой или по желанию работника может компенсироваться дополнительным отдыхом, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочной признается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работа считается выполненной по распоряжению работодателя независимо от того, было дано такое распоряжение в письменной или устной форме. Работа считается выполненной с ведома работодателя, если он знал о том, что работник выполняет ее сверх установленной продолжительности рабочего времени, но не принял мер для ее прекращения.

Работа считается сверхурочной независимо от того, выполнял ли работник в рабочее время, превышающее установленную норму рабочего времени, свою основную функцию либо работу, которая не входит в круг его служебных обязанностей.

Оплата работы в сверхурочное время за первые два часа осуществляется не менее чем в полуторном, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере – таким образом, что при повременной системе оплаты труда за каждый час из первых двух работнику доплачивается к его основному заработку не менее 50% часовой ставки, а за каждый следующий час - не менее 100% этой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом

инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Стороны утвердили перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (*Приложением № 2*).

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (ст. 113 Трудового кодекса РФ), кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без его согласия, если это относится к особым обстоятельствам: предотвращение производственной аварии, катастрофы, устранение последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия; предотвращение несчастных случаев, уничтожение или порча имущества работодателя, государственного и муниципального имущества; выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, сильные эпидемии или эпизоотии), в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;

- во всех остальных случаях для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни требуется не только письменное согласие работника, но и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Так, в нерабочие праздничные дни допускается привлечение работников к работам, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующая организация), а также работам по обслуживанию населения и неотложным ремонтным и погрузочно-разгрузочным работам;

- кодекс выделяет работников, которые привлекаются к работе в выходные или нерабочие праздничные дни только в случаях, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. К таким работникам относятся инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Кроме того, им дано право, отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни. Чтобы обеспечить выполнение данной гарантии, работодатель обязан ознакомить в письменной форме (под роспись) инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, с их правом отказаться от работы в выходные или нерабочие праздничные дни;

- независимо от основания привлечения работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни оно всегда оформляется письменным распоряжением работодателя. Оплата этих дней производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- в статье 153 ТК РФ установлено, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Стороны пришли к соглашению, что право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется следующим категориям работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами;

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

- работникам, совмещающим работу с учебной - 1 день в месяц;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований - 2 дня, если это не мешает учебному процессу;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 4 лет - 2 дня в месяц.

3.10. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех работников;

- на 1,5 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.11. Стороны установили, что по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.13. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем - 6 дней (*приложение № 2*);
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т. п.), - 3 дня;

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, т. к. это не требует дополнительных финансовых затрат.

3.14. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.15. Супругам, родителям и детям, работающим в данном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.16. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.17. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для участия в похоронах родных и близких (детей, родителей, супруга, родителей супруга) – 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме – 3 дня.

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения следующим категориям:

- председателю профкома за общественную работу - 3 дня;
- членам профкома - 1 день;
- при праздновании юбилейных дат (50,55,60) со дня рождения - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- работнику, работающему без больничных листов в течение года или к отпуску - 3 календарных дня;

Дополнительный оплачиваемый отпуск для этих категорий должен быть использован полностью до 1 июня следующего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

3.18. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ установленной продолжительностью.

Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, отпуск без сохранения заработной платы могут получить лица:

- в связи с неожиданным тяжелым заболеванием близкого родственника - 2 календарных дня;
- по семейным обстоятельствам - по согласованию с администрацией учреждения.
- отцы в период пребывания жены в родильном доме - до 5 дней;
- родители первоклассников - 1 день;
- родители выпускников средних школ - до 2 дней;
- лица, осуществляющие уход за детьми, указанные в ст. 263 ТК РФ, - до 14 календарных дней в удобное для них время.

3.19. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ) (*Приложение № 7*).

3.20. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с положением о порядке предоставления длительного отпуска (*Приложение № 3*).

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1 Оплата труда осуществляется в соответствии с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Цветнопольская СОШ» и вносимыми изменениями к Положению. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является *Приложением № 4* к настоящему коллективному договору.

4.2 Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Руководитель обязуется:

1. Выплачивать работникам заработную плату путем перевода на электронную карту (с согласия работника) не реже чем каждые полмесяца: 30 и 15 числа каждого месяца. При совпадении дня с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

3. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4. Расчет средней заработной платы для оплаты отпуска работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

7. Объем занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, в соответствии с должностными обязанностями и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их занятости на новый учебный год в письменном виде (общим списком).

Занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

8. Уменьшение или увеличение занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, во в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

9. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора;

10. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплат эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ) Работодатель возмещает весь недополученный

работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

11. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

12. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

13. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

16. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

18. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (*Приложение № 5*).

19. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения на стоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

21. Изменение размера должностного оклада (или надбавки) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

22. В соответствии с Типовым положением общеобразовательного учреждения, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.05.2001 № 196, установить предельную наполняемость классов и групп продленного дня в количестве не более 25 человек. В случае превышения предельной наполняемости производить выплату надбавок из стимулирующего фонда оплаты труда в размере 2% на каждого ученика.

23. Привлечение к выполнению в школе ремонтно-строительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату капитальный ремонт и косметический ремонт на условиях работы по совместительству или по гражданско-трудовому договору.

24. Согласно статье 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющими обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Распространить гарантии и компенсации ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников, получающих второе высшее образование.

5.2. При увольнении работников школы в 2012-2015 годах, в связи с выходом впервые на пенсию (по возрасту, по инвалидности) выплачивать работнику по ходатайству профсоюзного комитета из стимулирующего фонда заработной платы школы средства на единовременное пособие. Для проработавших в учреждениях образования:

- не менее 20 лет для мужчин (женщина 15 лет) – 1 оклад;
- не менее 25 лет для мужчин (женщина 20 лет) – 2 оклада;
- не менее 30 лет для мужчин (женщина 25 лет) – 3 оклада.

5.3. Оплата труда работников Школы, имеющих почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленных для работников различных отраслей, названия которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – оклад повышается на 10%; почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – оклад повышается на 10%.

5.4. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

5.5. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере предусмотренном действующим законодательством.

5.6. Выплачивать по возможности надбавку в размере от 10 до 30% к тарифной ставке молодым специалистам в течение трех лет после окончания вуза, ССУЗа.

5.7. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.8. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.9. Выплачивать материальную помощь педагогическим работникам школы из профсоюзных средств, имеющим детей-выпускников (заканчивающим образовательное учреждение, на каждого ребенка):

- основную школу - 500 рублей;
- среднюю школу - 1000 рублей.

VI. Охрана труда и здоровья.

Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;

- оснащение расходными материалами при использовании оргтехники (бумагой, краской для заправки картриджей и т. д.);
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
- своевременную выдачу работнику спецодежды, моющих средств, и т. д.

6.1. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

6.2. 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.

6.3. Проводить под роспись инструктаж по производственной, санитарной и противопожарной безопасности.

6.4. Организовать и оплатить:

Ежегодные обязательные периодические и предварительные профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся.

6.5. По возможности оказывать материальную помощь при приобретении дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.

6.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

6.7. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.9. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.10. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.11. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний».

6.12. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились:

7.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, 1 процента от заработной платы.

7.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.6. 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 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 1% (ст. 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка вы денежных средств по вине работодателя не допускается.

7.7. 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 мероприятий.

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в период их полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

7.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

7.11. Процедуры учета мнения выборного профоргана, обязательны в следующих случаях:

- при принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- при расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по отдельным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Мнение выборного профоргана учитывается работодателем при принятии локальных нормативных актов по следующим вопросам:

- установления правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- установления или отмены режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест (ч. 5, 7 ст. 73 ТК);
- составления графиков сменности (ч. 3 ст. 103 ТК);
- введения режима разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- утверждения графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК);
- установления систем оплаты и стимулирования труда, в том числе оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (ч. 2 ст. 135, ч. 1 ст. 144, ч. 3 ст. 147, ч. 2 ст. 154 ТК);
- утверждения формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК);
- введения, замены и пересмотра норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ч. 3 ст. 196 ТК);

Порядок учета мнения выборного профоргана при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК.

Локальные нормативные акты, принятые работодателем без учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК).

Также работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

7.12. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

7.13. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.14. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

7.15. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10 дневной срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

VIII. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

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

8.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района.

8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонды обязательного социального, пенсионного и медицинского страхования.

8.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.14. 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.

8.15. Оказывать по возможности материальную помощь членам профсоюза.

8.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.17. Совместно с администрацией школы организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в школе, на прилегающей территории, сохранение материальной базы школы; создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в школе и др.

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились о том, что

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию (*Приложение № 6*) по его разработке и представителя работодателя, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд или на собрании, об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. (ст. 39 ТК РФ) Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия профкома.

Трудовым кодексом установлено, что по обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке (ст. 20 ТК РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП).

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников и комиссии, в том числе безвозмездно предоставить им помещения для заседаний, проведения собраний и консультаций, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.

9.2. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. 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.

9.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания: с 01.05.2013 года по 30.04.2016 года.

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

9.6. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

Х. Приложения к коллективному договору.

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения «Цветнопольская СОШ»».

2. Приложение № 2 «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, для которых предусматривается дополнительный оплачиваемого отпуск».

3. Приложение № 3 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Цветнопольская СОШ» длительного отпуска до одного года».

4. Приложение № 4 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ «Цветнопольская СОШ».

5. Приложение № 5 «Перечень профессий и работ с вредными условиями труда».

6. Приложение № 6 «Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора».

7. Приложение № 7 «Перечень работников с разделением рабочего дня на части».

Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора

1. Сопредседатель комиссии от работников: Федосов В.В.
2. Сопредседатель комиссии от работодателя: Гассерт Т.П.
3. Члены комиссии от работников: Штивинг Л.А.
4. Члены комиссии от работодателя: Семенова М.А.
5. Секретарь комиссии: Гамова Т.А.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль, согласно ст. 51 ТК РФ, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его разработке и представителя работодателя, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд или на собрании, об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия профкома.

Трудовым кодексом установлено, что по обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке (ст. 20 ТК РФ).

Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП).

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников и комиссии, в том числе безвозмездно предоставить им помещения для заседаний, проведения собраний и консультаций, средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, места для размещения стендов.