

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа им. М. Горького» муниципального
образования – городской округ город Скопин Рязанской области
на 2019 – 2021 гг.

**Коллективный договор утверждён на общем собрании работников
12 декабря 2018 г. (протокол № 4)**

Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2019 г.

От работодателя
директор
(должность руководителя)



Т.В. Хомякова
(подпись) (расшифровка подписи)

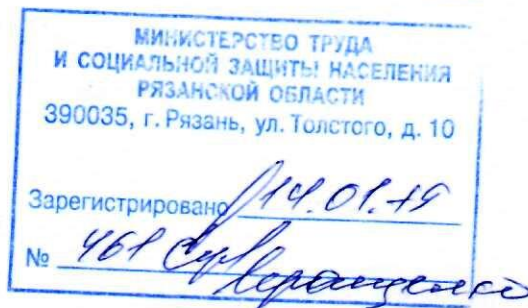
М.П.
12 декабря 2018 г.

От работников
председатель профсоюзного комитета
(председатель профсоюзной организации)



Н.Н. Шот
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.
12 декабря 2018 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа им. М. Горького» муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области (далее МБОУ «СОШ им. М. Горького» г. Скопина) с одной стороны и администрацией МБОУ «СОШ им. М. Горького» г. Скопина с другой стороны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ им. М. Горького» г. Скопина.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью обеспечения трудовых и социально-экономических прав работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательного учреждения.

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

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

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового Кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от занимаемых должностей на основании приказа Минобрнауки от 22 декабря 2014г. № 1601. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся; изменение количества часов по учебному плану; изменение сменности работы учреждения, а также

изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) ст. 74 Трудового Кодекса РФ).

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

3.1. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять возможность для повышения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (по специальности)

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.2.6. Если в течение пяти лет педагогический работник не аттестовался на первую или высшую категорию, то директор школы вправе обязать работника пройти процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.2.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять (пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового Кодекса РФ).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 Трудового Кодекса РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 Трудового Кодекса РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 Трудового Кодекса РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса РФ, имеют также лица: предпенсионного возраста (за один год до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет, а также за один год до наступления льготной трудовой пенсии; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; не освобожденные от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в течение двух лет в период избрания и после окончания срока полномочий; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового Кодекса РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что

5.1. Рабочее время работников определяется ст. 91, 92, 333 Трудового Кодекса РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 Трудового Кодекса РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы.

5.4. Рабочим временем педагогических работников является норма часов, за которые ему

выплачивается ставка заработной платы - в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний), присутствие на которых для работников обязательно.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени. При составлении расписания уроков не допускать разделения рабочего дня на части с перерывом более двух уроков. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха учреждений образования регулируется законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

5.5. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работников; окончательное распределение учебной нагрузки должно быть завершено 5 сентября.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

5.7. Учителям, по возможности, предусматривается один рабочий день в неделю для методической работы и повышения квалификации при шестидневной рабочей неделе.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы на период каникул утверждается приказом руководителя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-126 Трудового Кодекса РФ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в связи со свадьбой работника (детей работника) – 2 дня, проходами в армию – 1 день, похоронами близких родственников – 3 дня.

5.11.2. Предоставлять дополнительные дни отдыха в каникулярное время - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности членам коллектива 3 дня.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам на основании их личного заявления, поданного не позднее 31 мая, не реже чем раз в десять лет и не чаще чем раз в пять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск продолжительностью один календарный год в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

- 5.11.4. Педагогическим работникам, за исключением, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск предоставлять на учебный год (с 1 сентября по 31 августа следующего года)
- 5.11.5. В каждом учебном году предоставлять длительный отпуск 1 педагогическому работнику, без учета количества педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и претендующих на получение длительного отпуска.
- 5.11.6. Определять очередность предоставления длительных отпусков по дате подачи заявления.
- 5.11.7. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск предоставлять вне очереди в сроки, указанные в их заявлении.
- 5.11.8. В случае превышения количества желающих получить длительный отпуск в следующем учебном году педагогам, подавшим заявление последними, предоставлять право перенести длительный отпуск на следующий учебный год.
- 5.11.9. Длительный отпуск на части не разделять.
- 5.11.10. Продлевать длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности и личного заявления женщинам, ушедшим в отпуск по беременности и родам в период их нахождения в длительном отпуске.
- 5.11.11. Присоединять длительный отпуск к очередному отпуску по личному заявлению педагогического работника.
- 5.11.12. Педагогическим работникам, работающим в Школе по совместительству, длительный отпуск предоставлять в те же сроки, что и по основному месту работы, но не чаще чем раз в пять лет.
- 5.12. Общим выходным днем для педагогических работников является воскресенье, суббота – день свободный от уроков – для проведения внеклассных мероприятий, факультативных и элективных занятий, олимпиад.
- 5.13. Время перерыва для отдыха, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего распорядка.
- 5.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Тарифные ставки, оклады работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, субъектов РФ, Устава МБОУ «СОШ им. М. Горького»
- 6.2. Оплата труда педагогических работников Школы устанавливается по системе, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования – городской округ город Скопин Рязанской области.
- 6.3. Заработная плата работников Школы регламентируется Школой в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Заработная плата работников включает в себя: базовую часть – установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставкам); стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.
- 6.4. Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается руководителем Школы с учётом коэффициентов (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами за сложность и объём выполняемой работы (количество обучающихся, уровень образования, квалификационную категорию,

педагогический стаж и др.), на основе базовых должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы.

6.5. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Школы.

6.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом Школы.

6.7. Система оплаты труда в Школе, предусматривающая размеры должностных окладов (ставок), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления, устанавливаются Положением об оплате труда работников Школы и иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

6.8. Условия оплаты труда работника Школы указываются в трудовом договоре с ним либо в дополнительном соглашении к трудовому договору в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за первую часть отработанного месяца 22 числа этого месяца, за вторую часть месяца – 7 числа следующего месяца.

6.10. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 142, 236 Трудового Кодекса РФ).

6.12.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового Кодекса РФ

6.12.3. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда:

- согласование тарификации;
- участие профкома в распределении стимулирующего фонда,
- ежемесячно информировать коллектив о распределении стимулирующего фонда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия в том числе: при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7.2. Стороны обязались предоставлять единовременное пособие следующим категориям работников:

- выходящим на пенсию по возрасту в размере оклада;
- в связи с юбилейными датами: 50-летие, 55-летие, 60-летие, 70-летие (мужчины и женщины) в размере оклада;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, супругов) работников в размере оклада;
- на бракосочетание работников в размере оклада;
- в связи с рождением ребенка в размере оклада.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. Обеспечивать работников сертифицированными специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 Трудового Кодекса РФ).

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

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

8.8. Пересмотреть и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 Трудового Кодекса РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и трудового коллектива.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий по охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.14. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового Кодекса РФ).

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3, 5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ, также производится с предварительного согласия профкома.

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

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник 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%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает с сохранением заработной платы членов профсоюза на время участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, председателя и членов профкома для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров и совещаниях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 Трудового Кодекса РФ).

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

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового Кодекса РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудовой Кодекса РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового Кодекса РФ);
 - запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 Трудового Кодекса РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового Кодекса РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового Кодекса РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового Кодекса РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового Кодекса РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового Кодекса РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 Трудового Кодекса РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового Кодекса РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового Кодекса РФ)
- 9.11. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.5. Участвовать в работе комиссий по тарификации, инвентаризации, аттестации педагогических работников, охране труда.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

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

- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.
- 11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.