

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2019–2022 годы
между работодателем МБОУ «Розентальская ООШ»
Москаленского муниципального района Омской области
и работниками в лице представителя
председателя профсоюзного комитета школы Веретельниковой И. В.

Принят на общем собрании
работников школы
«11» февраля 2019г.
протокол № 1



Договаривающиеся стороны

Директор школы

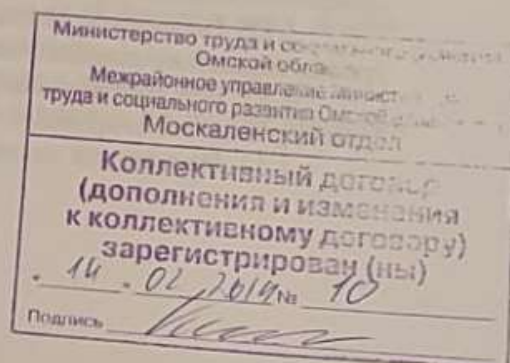
Ковалева Н. Г.

«13» февраля 2019г

От имени работников школы
председатель профкома

Веретельникова И. В.
Веретельникова И. В.

«13» февраля 2019г.



1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «МБОУ «Розентальская ООШ» Москаленского муниципального района Омской области

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Розентальская ООШ» (далее - школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации школы, председателя профсоюзного комитета (далее - профком) Веретельниковой Ирины Викторовны;

работодатель в лице его представителя – директора школы Ковалевой Натальи Григорьевны

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания .

Коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором школы.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (статья 372 ТК РФ):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об отраслевой системе оплаты труда;
- 3) положение по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда;
- 4) режим работы школы;
- 5) графики дежурств,
- 6) график отпусков;
- 7) план работы на каникулы и в летний период;
- 8) должностные инструкции;

- 9) расписание занятий;
- 10) инструкции по охране труда;
- 11) распределение учебной нагрузки;
- 12) план профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации работников;
- 13) список профессий и должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;
- 14) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 15) положение о комиссии по распределению компенсационного и стимулирующего фонда;
- 16) другие локальные нормативные правовые акты школы, отражающие социально-трудовые, правовые, профессиональные взаимоотношения между работодателем и работниками.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные локальными нормативными актами (статья 53 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы 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 ТК 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 существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим работы, продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Распределение учебной нагрузки учителей осуществляется, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- сохранение преемственности классов и объема нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24. 12. 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»);

2.6. при заключении трудового договора работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет в согласовании с профсоюзным комитетом необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно ежегодно утвержденному директором с учетом потребностей школы графику.

3.3.2. Повышать уровень квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, соблюдать порядок аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

Квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в организации независимо от её типа и вида.

Квалификационная категория, установленная по должности учителя должна учитываться независимо от преподаваемого предмета.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. 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 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, график высвобождения. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией школы (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации школы; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.5.4. 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 школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, планами работ, режимом работы школы, графиками и иными локальными нормативными актами школы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы при шестидневной рабочей неделе (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную планами, графиками работы, должностными обязанностями, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них, режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.3. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, планах работы школы, учитель использует по своему усмотрению.

5.4. Дни недели (периоды времени, в течении которых школа осуществляет свою деятельность) свободные для учителей, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы учитель может использовать вне образовательного учреждения, для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, выполнения индивидуального плана учителя.

5.5. К работе в ночное время не допускаются: работники до 18 лет, беременные женщины; женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (ст. 96 ТК РФ). Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. . Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются для работников 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93.ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному, выходному дням, работникам уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК 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.

5.10. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об ОСОТ работников школы.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, воспитательной и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки и педагогической работы, определенной им до начала каникул (графиками, планами, мероприятиями). График, план работы, мероприятия в каникулы утверждается приказом директора школы.

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

5.12. Увеличение рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений пунктом 2.3, возможно в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ намечены соответствующие мероприятия или работы.

5.13. Привлечение к работе в каникулярный период работников школы осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов школы, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы.

При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю по сравнению с установленным до этого расписанием, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени.

5.14. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.15. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период работает в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

5.16. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Количество дней отпуска для педагогических работников — 56 календарных дней, обслуживающий персонал и другие работники — 28 календарных дней.

Продление, перенесение отпуска производится с учетом пожелания работника и в соответствии со ст.124 ТК РФ, разделение отпуска на части производится по соглашению между работником и работодателем, отзыв из отпуска с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин ст.125 ТК РФ.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК, иными ФЗ (ст. 128 ТК РФ)

5.17.3. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со статьей 263 ТК РФ.

5.17.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем школы, Администрацией Москаленского муниципального района.

5.19. Общим выходным днем для работников школы является воскресенье. (ст.111 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни (4 дня в месяц) предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы статья 262 ТК РФ.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (режим работы работника) и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.113 ТК РФ.

5.21. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ).

5.22. 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.

5.23. Принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

5.24. Работников в возрасте до 18 лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об ОСОТ работников школы.

Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 числа каждого месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

Заработная плата работника школы включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

6.2. Изменение размера оплаты труда педагогических работников производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3. Изменение оплаты труда работникам обслуживающего персонала школы производится при присвоении квалификационного разряда.

6.4. 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 нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.5.2. 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 не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

6. 7. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением условий коллективного договора и соглашения по вине работодателя сохраняется заработная плата в полном размере.

6. 8. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории.

6.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истёк срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на полгода после выхода из указанного отпуска.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

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

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

7.1.2. Создать в школе комиссию по специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.1.5. Обеспечивать работников столовой специальной одеждой, обслуживающий персонал - средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

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

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда .

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм.

7.1.12. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

7.1.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий, охраны труда, пожарной безопасности, выполнением соглашения по охране труда, соблюдением санитарно-гигиенических норм в школе.

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

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

7.1.16. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

7.1.17. Сохранять за беременными женщинами средний заработок при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

7.1.18. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, только с письменного их согласия, направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные, нерабочие и праздничные дни женщин, а также работников, имеющих детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, и работникам, осуществляющими уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

7.2.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм, правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм.

7.2.3. Формировать комиссии, избирать общественных инспекторов (уполномоченных) по соблюдению законодательства о труде и правил по охране труда, руководить их работой.

7.2.4. Проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются (на счет первичной профсоюзной организации) в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда школы производит премиальные выплаты работникам школы по итогам работы за активное участие в работе профсоюзного комитета в соответствии с Положением об ОСОТ работников школы.

8.8. 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.

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

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по распределению учебной нагрузки учителей, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по распределению стимулирующего фонда школы, расследованию несчастных случаев, по награждению работников, по подготовке школы к новому учебному году, по организации и проведению значимых общешкольных мероприятий.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- становление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами.

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. 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.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, охране труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы социальных гарантий и трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, компенсационного и стимулирующих фондов, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. 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.

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

Совместно с работодателем работают в направлении улучшения материального положения и укрепления здоровья членов Профсоюза.

9.6. Направлять учредителю (собственнику) школы заявление о нарушении руководителем школы, его заместителями, заведующей хозяйством законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

9.10. Участвовать в работе комиссий школы по распределению учебной нагрузки, специальных условий труда, охране труда, распределении компенсационного и стимулирующего фонда и комиссиях, деятельность которых отражает социально-трудовые отношения.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений введенных в действие с 1 января 2011 года.

9.12. 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.

9.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

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

9.15. Зарегистрировать коллективный договор в профсоюзной организации Управления образования.

9.16. Своевременно предоставлять отчет в вышестоящую профсоюзную организацию Управления образования.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что :

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы 1 раз в год в мае месяце.

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

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

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

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