

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
основной общеобразовательной школы с.Кай
Верхнекамского района Кировской области

на 2021 - 2023годы

От работодателя:

Директор
МКОУ ООШ с.Кай
Верхнекамского района
Кировской области

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ООШ с.Кай Верхнекамского
района Кировской области

_____/Е.Г.Казаковцева/

_____/Т.Н.Вахрушева/

М.П.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	6
РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	11
РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	14
РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	15
РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	17
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА	19
РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	22
РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	23
РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	23
Социальное, медицинское и пенсионное страхование	23
Жилищно-бытовое обслуживание	24
Культура, спорт, вопросы быта	24
РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ	25
РАЗДЕЛ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	25
РАЗДЕЛ 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	26
РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	27
РАЗДЕЛ 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	28
Перечень приложений к коллективному договору	29

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы с.Кай Верхнекамского района Кировской области

1.2.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (в редакции от 25.11.2009 №267-ФЗ);
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 (в редакции от 09.05.2005);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях № 195-ФЗ от 30.12.2001 (в редакции от 05.11.2006);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012);
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» № 340-ЗО от 24.10.2013;
- Региональным отраслевым соглашением между Департаментом образования Кировской области и Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2017-2020 г.г.;
- отраслевым тарифным соглашением между администрацией Верхнекамского района, управлением образования администрации Верхнекамского района и Верхнекамским районным комитетом Профсоюза работников образования и науки РФ;
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее Стороны) являются:

- работники МКОУ ООШ с.Кай, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, (далее-Профсоюз) и работники уполномочившие Профсоюз представлять их интересы в порядке, определяемом законодательством РФ и настоящим коллективным договором; в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Вахрушевой Татьяны Николаевны.
- работодатель в лице его представителя – директора МКОУ ООШ с.Кай Казаковцевой Елены Геннадьевны (далее – Работодатель).
директора МКОУ ООШ с. Кай Верхнекамского района Кировской области

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.30,31 ТК РФ)

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ ООШ с.Кай.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКОУ ООШ с.Кай, расторжения трудового договора с руководителем МКОУ ООШ с.Кай.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.8. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами,

соглашениями.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МКОУ ООШ с.Кай, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные 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, а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.15. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

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

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора осуществляется в отделе по регулированию трудовых отношений Министерства промышленности и энергетики Кировской области.

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

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

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) территориальным отраслевым соглашением.

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

1.17. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.18. Настоящий коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 01.01.2017 по 01.01.2020 и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.20. К настоящему коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

- правила внутреннего трудового распорядка МКОУ ООШ с.Кай;
- положение об оплате труда;
- графики сменности работ;
- положение о премировании работников;
- положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;
- соглашение по охране труда;
- план мероприятий по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов;

- положение о комиссии по охране труда;
 - положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
 - положение об общем собрании коллектива;
 - положение о комиссии по трудовым спорам;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющих право на выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, произведенными по итогам специальной оценки условий труда, или предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 2.2.1. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
- - положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
 - - положение о порядке установления стимулирующих выплат;
 - - положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);
 - - положение о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
 - - перечень работников с ненормированным рабочим, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (ст. 101, ч. 1 ст.119 ТК РФ);
 - - перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 ТК РФ)
 - - нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
 - - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
 - - соглашение по охране труда;
 - - положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
 - - досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
 - - предоставление преподавательской работы руководящим работникам;
 - - предоставление длительного педагогического отпуска;
 - - установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с пунктами 4.16, 4.22 настоящего коллективного договора.
- 2.2.2. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:
- - тарификационные списки;
 - - правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
 - - расписание уроков (занятий);
 - - распределение учебной нагрузки;
 - - график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
 - - график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
 - - форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
 - - правила и инструкции по охране труда (абз.21 ч.2 ст.212 ТК РФ);
 - - план по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, и направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
 - - введение режима неполного рабочего дня (недели) (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
 - - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- - привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- - привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- - применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст.180 ТК РФ);
- -применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- - продолжительность непрерывной работы при установлении длительного педагогического отпуска.
- - предоставление гарантий и компенсаций связанных с дополнительным профессиональным образованием;

1.19. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора .

1.20. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- принятие локальных нормативных актов (общим собранием работников образовательного учреждения или учет мотивированного мнения профкома) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.21. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице председателя профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Кай Верхнекамского района Кировской области, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.22. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового,

медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ.

2.2.8. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями.

2.2.11. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.15. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.5. Участвовать в разработке положений по справедливому распределению получаемого жилья у работодателя.

2.3.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3.7. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.8. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.9. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.10. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и

перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.12. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.13. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.14. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.3.15. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.16. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

2.4.8. Беречь имущество работодателя.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка:

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым

и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в т.ч. дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам).

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются непосредственно в учреждении и согласовываются с профсоюзным комитетом.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, коллективным договором.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя.

3.2.5. Заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.7. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении подведомственности, учреждения реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По инициативе работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательного учреждения определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебной программой, обеспеченности кадрами, других условий работы.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в следующем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения в течение учебного года количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем и преимущество преподавания предметов в классах.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом руководителя учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе с выплатой ежемесячного вознаграждения в размере 1000 рублей (не менее 14 человек в классе).

Выплата вознаграждения является одним из условий трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении обязанностей по выполнению функций классного руководителя без согласия работника не допускается.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения учителя не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Увеличение учебной нагрузки также возможно с письменного согласия работника.

3.2.8. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

3.2.9. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объема учебной нагрузки, возможностей догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работой, сокращению рабочих мест или улучшению условий труда.

3.2.10. Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники при наличии иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 3 лет.

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

3.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ч.2 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.2.13. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета.

3.2.15. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя работников следующие категории:

- в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5 – 3 лет), учебном

отпуске;

- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.2.17. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.18. Сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.19. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости.

3.2.20. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2.21. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, определяются в соответствии с трудовым законодательством

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4 Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иных федеральных законах. Записи в трудовые книжки вносить в соответствии с требованиями ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10.10.2003 и согласно Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ № 225 от 16.04.2003.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения профсоюза, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми уставом образовательного учреждения.

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

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательного учреждения.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по

соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с согласия работника, с учетом мотивированного мнения профкома либо без его согласия в случаях и в соответствии со 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. Педагогические работники работают в соответствии с расписанием занятий, согласуемым с профсоюзным комитетом школы. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения (заседания педагогического совета, семинары, совещания при директоре, родительские собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профсоюзного органа и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5. ст. 113 ТК РФ.

4.9. Привлечение педагогических работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем.

4.10. Время школьных 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 в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.11. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, ремонт территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени согласно ст. 60, 72¹, 72², 74 ТК РФ

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье при шестидневной рабочей неделе, а при пятидневной законодательством предусмотрен второй день отдыха, который может устанавливаться также коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня, как правило, предоставляются подряд.

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность отпуска работников образовательного учреждения регламентируется постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется в период летних каникул.

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

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две

недели до его начала.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.8. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.10. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией возможно только с согласия (по заявлению работника во втором случае). Условия предоставления неиспользованной его части либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены ст.ст. 125, 126 ТК РФ.

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.12. В соответствии с законодательством **работодатель обязуется:**

5.12.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда);
- за ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.12.2. Педагогическим работникам предоставлять не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться ему в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления такого отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются уставом учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

5.12.3. Также на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам по другим уважительным причинам.

5.13. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части

времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКОУ ООШ с.Кай Верхнекамского района Кировской области.

6.1.2. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учётом:

6.2.1. Профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённых администрацией Верхнекамского района.

6.2.2. Профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утверждённых администрацией Верхнекамского района.

6.2.3. Профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утверждённых администрацией Верхнекамского района.

6.2.4. Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения.

6.2.5. Государственных гарантий по оплате труда, установленных ТК РФ.

6.3. Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учётом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательные учреждения отнесены по объёмным показателям их деятельности.

6.4. Месячная заработная плата работника на ставку рабочего времени не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

6.6. Установить размер доплаты работникам за работу в ночную смену – согласно трудовому законодательству 35% тарифной ставки (оклада).

6.7.1. **Работодатель обязуется** оплачивать время простоя (ст. 157 ТК РФ):

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);
- простоя по вине работника не оплачивается.

6.7.2. В коллективном договоре можно предусмотреть иное:

• оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере;

• по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлять другой день отдыха. В этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать;

• производить доплаты за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

• производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;

• выплачивать премии и производить соответствующие выплаты согласно Положению о премировании, о распределении экономии фонда заработной платы, принятому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

• выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением). Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки – 1 половина - 26, вторая половина – 11 числа

• при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;

• извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

- производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы (оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы) работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства № 213 от 11.04.2003 с последующими изменениями. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.9. Выплачивать работникам образовательного учреждения, участвовавшим в забастовке, компенсационную выплату в размере неполученной заработной платы за все время участия в забастовке.

6.10. Выплачивать педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.11.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.11.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.11.4. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.11.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и

проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.5. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя.

7.8. Обеспечивать обязательное социальное 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 и профессиональных заболеваний».

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

7.11. 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.

7.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации:

- Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на выплаты за условия труда, разрабатывается по итогам оценки условий труда;
- Список работников организации, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профкома.

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

Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК).

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и представители работодателя.

Обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя.

7.16. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а так же освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.17. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера выплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

Оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.20. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции профсоюза) в

целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки.

7.21. Организовать и обеспечить прохождение в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

7.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.24. Профком обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ежегодная приемка учреждений образования);
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер;
- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;
- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а так же семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;

7.25. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 ТК РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими материями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1, 5-8, 10, 11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, **работодатель принимает на себя обязательства:**

8.3. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте 14 лет, детей-инвалидов, а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей до 14 лет, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия

8.5. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающий такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.8.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

8.8.2. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

8.8.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

8.8.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.8.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя..

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

9.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

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

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

9.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств и за счет отчисления от фонда труда в размере, определяемом дополнительным соглашением между работодателем и профкомом.

9.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением

о порядке проведения 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.

9.2.6. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором; при наличии средств оплачивать ученический отпуск при получении второго высшего образования.

9.2.7. В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные на его обучение в соответствии со ст. 249 ТК РФ.

9.2.8. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.5. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения учреждения.

10.1.6. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (при наличии финансовых средств).

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

10.2.4. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10.2.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Жилищно-бытовое обслуживание

10.3. **Стороны договорились** содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

10.3.1. Совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье.

10.3.2. Продолжить предоставление педагогическим работникам компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопление и освещение (без учета норматива и состава семьи) согласно п.8 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области» по договорам социального найма, а также:

- членам семей работников, погибших в результате несчастного случая по вине учреждения;
- работникам, переведенным по служебной необходимости в другую местность;
- инвалидам труда I и II группы;
- гражданам, проживающим в аварийных домах;
- приглашенным на предприятие специалистам в связи с производственной необходимостью (по соглашению сторон).

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.6. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы (при наличии средств);

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

11.1.1. Работодатель предоставляет работникам, указанным в п. 1.4, по их заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в случаях:

- собственная свадьба - 3 дня;
- свадьба детей - 3 дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 дня;
- смерть супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) - 5 дней;
- проводы в армию сына – 2 дня.

11.1.2. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае (при наличии средств):

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);
- в связи с 55-летием;
- свадьба детей.

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждения предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права);

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса.

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом.

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

13.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ ч.ч. 3-5, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню.

13.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору.

13.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением, если иное не предусмотрено коллективным договором.

13.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечение расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов.

13.4.7. Распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК РФ).

13.4.8. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа учреждения (гл. 8 ТК РФ).

13.4.9. Расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, в соответствии со статьёй 227 ТК РФ.

13.4.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой

заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в колдоговоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего колдоговора).

13.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в том же учреждении.

13.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

13.7. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

13.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ.

13.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на период с 2014 г. по 2018 г.

Он вступает в силу со дня подписания сторонами.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МКОУ ООШ с.Кай Верхнекамского района Кировской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 14 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 14 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- правила внутреннего трудового распорядка МКОУ ООШ с.Кай;
- положение об оплате труда;
- **графики сменности работ;**
- положение о премировании работников;
- **положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;**
- **соглашение по охране труда;**
- **план мероприятий по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов;**
- положение о комиссии по охране труда;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- положение об общем собрании коллектива;
- положение о комиссии по трудовым спорам;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска и надбавки;
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

Коллективный договор с Приложениями принят на профсоюзном собрании коллектива муниципального казённого общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Кай Верхнекамского района Кировской области

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор МКОУ ООШ с.Кай:

_____ /Е.Г.Казаковцева./

МП

Председатель профсоюзного комитета:

_____ /Т.Н.Вахрушева./