

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен «12» декабря 2012 года.

1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 МБОУ СОШ № 5

2. Савицкая Марина Геннадьевна, т.(86355)4-28-98, ф.(86355)4-28-98
Фамилия, имя, отчество (полностью), телефон (факс) работодателя (представителя работодателя), индивидуального предпринимателя

Габура Ирина Николаевна

представитель органа первичной профсоюзной организации или иной представитель, избираемый работниками

3. р/с 40701810560151000308

ГРКЦ ГУ Банка России по Ростовской области, г.Ростов-на-Дону

БИК 046015001

Получатель: УФК по Ростовской области(МБОУ СОШ № 5)

л/с 20586х61540

346311, Ростовская область, г.Зверево, ул.Школьная д.7

(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации, индивидуального предпринимателя)

4. **сфера услуг**
(отрасль народного хозяйства)

5. **муниципальная бюджетная**
(организационно-правовая форма организации)

6. **образовательная**
(основные виды деятельности)

7. 30.09.2008 г. управление федеральной регистрационной службы по Ростовской области № 61-61-12/065/2008-143

Коллективный договор подписали:

От работодателя: Савицкая М. Г. (должность, подпись)

От работников: Габура И. Н. (подпись)

Зарегистрирован в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации

№ 22 от 15 декабря 2012 года

Габура И. Н.
(подпись лица, зарегистрировавшего коллективный договор)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 в лице директора Савицкой Марины Геннадьевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации («Работники») представленные первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 5 в лице председателя Габура Ирины Николаевны.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

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

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

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

7. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

9. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с

12.12.2012г.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Профсоюзный комитет

1.5. обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности профсоюзной организации присутствующими профсоюзам методами;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

– представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

– контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

– вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

– осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

– инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

– представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

– обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представление своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

Работник

1.6. обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Предусматривает в случае проведения реорганизационных процедур сохранение не менее 80 процентов рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации,

реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривает в соответствии с действующим Уставом организации, с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.5. Проводит сокращения численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- перемещение кадров внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей.

2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери и лица с семейными обязанностями, имеющие ребёнка в возрасте до 12 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

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

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3. Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 15 апреля текущего года.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.6. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.7. В образовательном учреждении своевременно создается аттестационная комиссия учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.9. В случае сокращения классов в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.10. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

- разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, и доводит его до сведения работников;

- осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;

- обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией;

- предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;
- обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем;

- оплачивает один раз в год проезд туда и обратно студентам, впервые обучающимся по заочной форме обучения в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, в размере 100% стоимости проезда; а обучающимся в средних профессиональных учебных заведениях 50% стоимости проезда.

- предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, учебных заведениях дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством. (Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Администрация образовательного учреждения обязуется:

- 4.1 Установить 5-дневную рабочую неделю.
- 4.2. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье.
- 4.3. Начало работы 1 смены – 8 часов 00 минут. Перерывы между уроками (перемены) – по 10 минут, две перемены - по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.
- 4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.
- 4.6. Если это возможно по учебной нагрузке, учителю предоставляется методический день. Методический день предоставляется в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.
- 4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового

распорядка или должностными инструкциями.

4.8. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учебной нагрузки учителя.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.10. Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе.

4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.

4.13. Время отдыха.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочие праздничные дни определяются в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом « О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004г. № 201.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Для сторожей и гардеробщиков устанавливается гибкий график работы.

4.16. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух

дней подряд и 120 часов в год.

4.17. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.18. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994г №1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 года) в количестве 56 календарных дней, техническим работникам – 28.

4.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

4.21. В стаж работы включается время участия в санкционированных забастовках, приостановке работы и т.д.

4.22. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

4.23. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

4.24. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.25. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.26. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.27. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет;

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению сторон между работником и директором школы.

4.28. Учителя, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.29. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы:

- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с первым бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника (родителей, супруга, детей) - 3 дня;
- родителям, в связи с проходами детей в армию - 1 день.

4.30. 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 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Заработная плата выплачивается путем перечисления на

счета карт работников по Договору №52412269 от 13.11.09г.

5.3. Оплата труда производится по месячным окладам для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.4 Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников.

5.5. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно Положению по оплате труда и стимулированию. (Приложение №1).

5.6. Минимальный размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, официально установленного Трудовым кодексом РФ.

5.7. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

5.8. Материальное стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

5.9. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

5.10. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (8 и 23 числа каждого месяца). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работодатель индексирует не выданную заработную плату в размере не менее установленной действующим законодательством: 1/300 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и покинуть рабочее место на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

5.11. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.13. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором.

5.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- 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;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- 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.
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

6.3. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников - ежегодно.

6.5. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.6. На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающих им гарантиях и компенсациях.

6.8. Обеспечить учреждение необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.9. Создать в учреждении на паритетной основе, совместную с профсоюзом комиссию по охране труда, организовать избрание уполномоченных лиц по охране труда. Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Типового положения, утвержденного Постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации № 413 от 29.05.2006 г.

6.10. Организовать обучение по охране труда уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

6.11. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать Тимофееву Галину Ивановну.

6.12. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.13. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением, утвержденным Минтрудом России, введенным от 1.07.97 г. (Постановление от 14.03.97. № 12). Аттестации подлежат рабочие места не реже одного раза в 5 лет. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда.

6.14. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи в учреждении и профессиональные заболевания.

6.15. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, выплачивать единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет, а также производить оплату расходов, связанных с погребением.

6.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.17. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств

организации.

6.18. Порядок и сроки проведения аттестации, переаттестации рабочих мест по условиям труда согласовывать с профсоюзами и в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать их представителя.

6.19. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.20. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году. Произвести ремонт классных комнат, рекреаций, спортивного зала.

6.21. Обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

6.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев в учреждении.

6.23. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;

- немедленно извещать вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в рабочее время, или об ухудшении состояния своего здоровья,

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

РАЗДЕЛ 7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

7.1. Индивидуальные споры работников и администрации школы по вопросам труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

7.2. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418).

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

8.2. Выделять средства на выплату единовременных пособий работникам, проработавшим в учреждении не менее 3-х лет, в размере:

- в связи с выходом на пенсию - 100% оклада;
- в связи с юбилеем (с 50 лет) -50% оклада;

Профком обязуется:

8.3. Выделять средства на выплату единовременных пособий работникам, членам профсоюза, проработавшим в учреждении не менее 3-х лет, в размере:

- в связи с выходом на пенсию - 1000 руб;
- в связи со смертью близких родственников - 1000 руб.;
- лицам, впервые вступившим в брак - 1000 руб.;
- в связи с рождением ребенка - 1000 руб.;

8.4. Предусмотреть бесплатное выделение новогодних подарков детям работников, членам профсоюза.

8.5. Предусмотреть поздравление и вручение сувениров в связи с днем рождения работникам, членам профсоюза.

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации и обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в организации стороны договорились:

9.1. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

– создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;

– проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

– оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

– контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом ст. 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

– 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 в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

– контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

– контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

– информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

РАЗДЕЛ 10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель:

10.2. Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

10.3. Включает представителей профсоюзного комитета в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев в учреждении, профессиональных заболеваний.

10.4. Создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- представляет бесплатно помещение для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи;
- распространяет на работников, избранных в профсоюзный комитет, такие же социально-трудовые права и льготы, как и на других работников;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы, предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: председателю профсоюзного комитета – 5 дней; членам профсоюзного комитета – 3 дня;
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;
- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения;
- не препятствует профсоюзному комитету информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;
- по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно

одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы;

– участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

10.5. Профсоюзный орган:

– осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;

– направляет работу учреждений культуры, спорта, отдыха в интересах работников и членов их семей;

– вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

– осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;

– гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;

– проводит бесплатные юридические консультации;

– представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

РАЗДЕЛ 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

11.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 12. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления

не может быть более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Работодатель:

12.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания;

12.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в год с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

12.4. Профсоюзный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

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