

Коллективный договор.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Сергачская средняя общеобразовательная школа № 5
г. Сергач Нижегородской области
на 2012 – 2014 годы

От работодателя:
Директор школы



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации школы

Горланова
(Горланова Н.В.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по охране труда Администрации Сергачского
муниципального района

Регистрационный номер № 4 от «24» февраля 2012 г.

Руководитель органа по охране труда



Коллективный договор.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Сергачская средняя общеобразовательная школа № 5
г. Сергач Нижегородской области
на 2014 – 2016 годы

От работодателя:
Директор школы

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации школы

(Абызова И.Б.)

(Горланова Н.В.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по охране труда Администрации Сергачского
муниципального района

Регистрационный номер № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.
Руководитель органа по охране труда _____ / _____ /

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Сергачская средняя общеобразовательная школа № 5 г. Сергач Нижегородской области (далее по тексту – Школа).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники Школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
Работодатель в лице его представителя – директора Школы Абызовой Ирины Борисовны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения представительного органа:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников МБОУ Сергачская СОШ № 5;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работником и через профком:
- учет мотивированного мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее усовершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора

II. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренный ст. 59 ТК РФ либо другими федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченностью кадрами, другими конкретными условиями в данной Школе с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников устанавливается руководителем Школы с учетом мнения профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учителям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило,

сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. На учителя школы с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

- 2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
- 2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.10 По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год. В связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

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

III.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

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

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

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

3.3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях:

- высшего профессионального образования, и работникам поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 173 ТК РФ);

- среднего профессионального образования, и работникам поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 174 ТК РФ);

- начального профессионального образования (ст. 175 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (ст. 176 ТК РФ).

Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю Школы или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

- 4.1. Работодатель обязуется:
Уведомлять профком трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее 15 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращении численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения(с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.
- 4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Школы.
- 4.6. Стороны договорились что:
- 4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-

инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6.3. Работникам, высвобождаемым из Школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.
- 4.6.4. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 5.1. Рабочее время работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.
 - 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала, библиотекаря устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
 - 5.3. Для педагогических работников, старшей вожатой, преподавателя-организатора ОБЖ, воспитателя ГПД устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной

нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы.

- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины. Одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерыва в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышению квалификации.
- 5.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогических советов, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 5.9. Привлечение работников Школы к работе, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки на начало каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.13. Работодатель обязуется:
- 5.13.1. Предоставлять работникам, кроме отпусков без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ, дополнительно отпуска с сохранением заработной платы:
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
 - для проводов детей в армию – 2 дня;
 - в случае свадьбы работника – 2 дня;
 - на похороны близких родственников – до 5 дней;
 - проведение открытого урока или мероприятия – 2 дня;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома – 3 дня.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска определяется Учредителем и (или) Уставом школы.

- 5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, график сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. В том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.16. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не позднее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основании постановления Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 468 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений Нижегородской области», письма Министерства образования Нижегородской области от 20.10. 2008 г. № 316-0152/4515 «О переходе на новую систему оплаты труда».
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения Сергачской средней общеобразовательной школы №5» (далее - Положение).
- 6.3. Система оплаты труда работников МОУ Сергачской СОШ № 5 включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей учреждения, условий осуществления

выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

- 6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме и не реже чем через каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 19 и 4 число каждого месяца.
- 6.5. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.6. На учителей и других педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.7. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 6.8. Работодатель обязуется:
 - 6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановке работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка.
 - 6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, в том числе случаев приостановки работы, выплатить эти суммы с учетом денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
 - 6.8.3. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.
 - 6.8.4. Ответственность за своевременность и правильность определение размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления Сергачского муниципального района о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

- 7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами Школы и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.4. Обеспечить предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста места в дошкольных учреждениях.
- 7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.
- 7.6. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплаты в размере пяти минимальных зарплат следующим категориям увольняемых работников: получивших трудовое увечье в данной Школе; увольняемых в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжение трудового договора по собственному желанию пенсионера.
- 7.7. Стороны договорились о распределении стимулирующей части фонда, который включает в себя:
- выплаты за сохранение контингента обучающихся и 100% успеваемость;
 - выплаты за интенсивность и напряженность работы учителям литературы, истории, географии, химии, физики, информатики;
 - за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам календарного и учебного года, к профессиональному празднику.
- 7.8. Распределение стимулирующих выплат производится коллегиально с учетом мнения администрации и профсоюзной организации.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).
- 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, ответственности должностных лиц.
- 8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи.
Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.8. В случае отказа работника от работ 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.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работником требований правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие общественному контролю, членам комиссии по охране труда в проведении контроля соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ) В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а

также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 8.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения работников и их детей.
- 8.16. Один раз в полгода информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.17. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Школы.
 - проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.
 - приобретать путевки на лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:
 - 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
 - 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б», пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивирующего мнения (с предварительного согласия) профкома.
 - 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются за счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
 - 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также в работе выборных органов Профсоюза, проводимых семинарах, совещаний и других мероприятиях.

- 9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» и п.5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель профкому органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.
- 9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ).
 - применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
 - массовое увольнения (ст. 180 ТК РФ)
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Х. Обязательства представительного органа.

10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- 10.13. Участвовать в работе комиссии Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого материального положения, несчастных случаях, длительного медицинского лечения, юбилея, огоньков в Школе.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Школе.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в сентябре каждого учебного года.
 - 11.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
 - 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

