

Представитель работодателя:
Директор МБОУ «Ингалинская
СОШ»



А.В. Цвечиц.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения:

И.Я. Иванова

«18» мая 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ингалинская средняя общеобразовательная школа»
с 18 мая 2018 г. по 17 мая 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Большереченском отделе Межрайонного управления Министерства труда и
социального развития Омской области № 4

Регистрационный № 11 от «18» мая 2018 года

Ведущий инспектор Большереченского отдела Межрайонного управления
Министерства труда и социального развития Омской области № 4

Ферминова Е.А.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между МБОУ «Ингалинская СОШ» в лице уполномоченного в установленном порядке директора школы Цвечих А.В. и работниками в лице уполномоченного в установленной порядке председателя первичной профсоюзной организации Ивановой И.Я. (далее - профком).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МБОУ «Ингалинская СОШ» в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собраниях (конференциях) работников не реже одного раза в год.

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников:

- уставом школы;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора согласно Приложению №1 к настоящему коллективному договору только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 лет мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ №1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- увольнения беременных женщин, других лиц, воспитывающих ребёнка без матери, и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до достижения им возраста 18 лет);
- увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профкома по правилам ст. 82 ТК РФ.

2.6. При высвобождении работников по п. п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- в соответствии со ст. 180 ТК РФ, предупреждать о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
- принимать меры по трудоустройству работников;
- с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

• создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

• оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии.

2.7. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора:

• в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников;

• в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и признания работника полностью нетрудоспособным;

• в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей

гражданскую службу;

- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;
- в связи с выходом работника на пенсию;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.8. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с учётом мнения профкома.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель обязан организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
- 3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, а также работникам, получающим второе профессиональное образование.
- 3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утверждённого приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 года № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории оплаты труда производить со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.7. Совместными усилиями готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка для работников школы (Приложение №2).
- 4.2. Соблюдать требования пожарной безопасности, разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности, проводить противопожарную

пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности, проводить отработку планов эвакуации людей.

4.3. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

4.4. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества часов (группы продлённого дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

4.5. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

4.6. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения профкома и утвердить перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днём, если таковые имеются.

4.7. Разрабатывать с учетом мнения профкома график сменности работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и др.); знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

4.8. Установить с учётом мнения профкома суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 40 часов для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

4.9. Установить для работников-женщин 40-часовую рабочую неделю с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.

4.10. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право: беременным женщинам; одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет); по рекомендации ВТЭК; по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (согласно ст. 262 ТК РФ);
- женщинам - 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

4.12. В соответствии со ст. 113 ТК и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия работников с оформлением соответствующего приказа работодателя, а именно:

- в иных случаях с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома, а именно: при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

4.13. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п. 4.4 настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен и другой день отдыха.

4.14. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- в иных случаях с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени общешкольных и классных мероприятий – собраний учащихся и родителей, культурно-массовых и спортивных, мероприятий и т.д.

4.15. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п. 4.13 настоящего коллективного договора) производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно (в ближайшее каникулярное время).

V. ОТПУСК

Работодатель обязуется:

5.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учётом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

5.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности).

5.3. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в учреждении первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

5.4. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

5.5. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведённой в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных в ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 3 календарных дня;
- за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы - 2 календарных дня;
- в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60 лет) – 2 календарных дня;

5.7. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска с сохранением заработной платы, в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях)

- вступление в брак самого работника – 3 дня;
- в случае бракосочетания члена семьи работника - 3 дня;
- работнику-отцу в связи с рождением ребенка - 3 дня;
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- в связи с похоронами родных и близких - 3 дня;
- работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет: имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 3 дня;
- имеющим ребёнка- инвалида в возрасте до 18 лет – 5 дней;
- одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - 5 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту - 5 дней.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

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

6.2. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

6.3. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.4. В соответствии со ст. ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной

выплаты заработной платы (согласно ст. 142 ТК РФ).

6.5. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат на день фактического расчёта.

6.6. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

6.7. В соответствии с приказом Министерства труда РФ №655 от 24.11.2008 лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них обязанности, может быть установлена та же оплата труда, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (в силу производственной необходимости).

6.8. В срок до 01 декабря ежегодно разработать по согласованию с профкомом график аттестации педагогических работников на следующий год.

6.9. В целях социальной поддержки молодых педагогов установить ежемесячные выплаты молодым педагогическим работникам на период первых трех лет их работы в школе после окончания высшего или среднего профессионального образования (согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ингалинская средняя общеобразовательная школа» Большереченского муниципального района Омской области (далее – Положение ОСОТ школы))

6.10. Осуществлять меры социальной поддержки работников в соответствии с Постановлениями правительства Омской области, Указами Губернатора и другими законодательными актами.

6.11. В соответствии с Положением ОСОТ школы, стимулирующие надбавки за высокую результативность, высокое качество, напряженность и интенсивность труда осуществлять в пределах средств стимулирующего фонда оплаты труда (Приложение № 3).

6.12. Осуществлять компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, согласно перечня компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренного Положением ОСОТ МБОУ «Ингалинская СОШ» от 26.08.2014 года № 9 (в ред. от 01.09.2014 года № 166/1).

6.13. В соответствии с Письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.10.2014 года № АФ - 947, «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений», оплату труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производить дополнительно по

часовым ставкам помесечно также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.14. В соответствии с Письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.10.2014 года № АФ - 947, «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений», оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в школе без занятия штатной должности помимо основной работы (совмещение), производить дополнительно на условиях и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6.15. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений» периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

6.16. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.17. Исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.18. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Большереченского муниципального района в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ингалинская средняя общеобразовательная школа» Большереченского муниципального района Омской области» (Приложение № 3).

6.19. Надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаются директором школы в пределах Фонда оплаты труда (ФОТ) с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ), на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Ингалинская средняя общеобразовательная школа) Большереченского муниципального района Омской области» (Приложение №3).

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем школы.

7.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально – трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

7.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

7.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

7.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по охране труда (КОТ);
- разработать совместно с работодателем Положение о КОТ и утвердить его на собрании трудового коллектива (Положение прилагается к коллективному договору – Приложение № 5);
- выдвигать кандидатуры в члены КОТ от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании КОТ в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КОТ;
- осуществлять контроль за выполнением решений КОТ.

7.6. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

7.7. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать

стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

VIII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

8.1. Руководствоваться Положением об организации службы охраны труда образовательного учреждения, определяющее должностные обязанности работников школы по охране труда (Приложение №4).

8.2. Обеспечить работу в соответствии с Положением об организации службы охраны труда в школе своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

8.3. Обеспечить рабочие места должностными инструкциями и комплектом инструкций по охране труда на все виды выполняемых в школе работ.

8.4. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

8.5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда денежные средства в соответствии с трудовым законодательством.

8.6. Не позднее 15 августа каждого года проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

8.7. Выполнять до 15 октября каждого года все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

8.8. К 2018 году провести специальную оценку условий труда. В установленном порядке производить доплату работникам, занятым во вредных условиях труда согласно перечня, прилагаемого к коллективному договору.

8.9. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

8.10. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля

уполномоченному профкома, членам комиссии по охране труда.

8.11. Руководствоваться Положением о комиссии по охране труда в школе (Приложение № 5).

8.12. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете (совещании при директоре, расширенном заседании профкома, собрании трудового коллектива) вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8.13. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.14. Руководствоваться Положением об уполномоченном профкома по охране труда (Приложение № 6).

8.15. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов (совещаний при директоре, собраний трудового коллектива) с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

8.16. Обеспечить сбор предложений от членов профсоюза, работников школы по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

IX. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

9.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

9.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

9.3. В соответствии со ст. 196 ТК РФ обеспечить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

9.4. В соответствии со ст. 323 ТК РФ оплачивать работникам стоимость проезда к месту проведения медицинского лечения и консультаций при наличии соответствующего медицинского заключения, если данные медицинские услуги не могут быть получены работниками по месту проживания.

9.5. С учётом мнения профкома применять меры морального и материального

~~представления~~ добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ингалинская средняя общеобразовательная школа» Большереченского муниципального района Омской области (приложение №3);
- представления к награждению почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Омской области

9.6. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.

9.7. Организовать горячее питание работников на базе школьной столовой.

9.8. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

9.9. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём учителя, Новым годом и др.

9.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.11. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профкома.

9.12. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств; начислению и выплате заработной платы; ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-трудовым вопросам.

9.13. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

9.14. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям, для осуществления деятельности, установленной настоящим коллективным договором:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

- помещения и другие объекты школы для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при его наличии).

9.15. В соответствии со ст. 28 ФЗ №10 от 12.01.1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников:

для членов Профсоюза - членские взносы;

для работников, не являющихся членами Профсоюза - денежные средства в размере 1 % заработной платы.

9.16. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату общественной работы, осуществляемой председателем первичной профсоюзной организации школы, за счёт стимулирующих надбавок из стимулирующего фонда в размере 5% заработной платы.

9.17. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах, коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

9.18. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе администрации;
- перехода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

9.19. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом школы, Положением о первичной профсоюзной организации школы, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

9.20. Представлять интересы работников-членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социальных экономических прав и интересов работников.

9.21. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

Х ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор утверждаются на общем собрании коллектива.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшие договор предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений; отчитываются о его выполнении не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе: участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;

организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования; участвовать во всероссийских акциях протеста.

Работодатель обязуется:

10.7. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективно договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.8. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трёх месяцев.

10.9. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

Профком обязуется:

10.10. Зарегистрировать коллективный договор в районном комитете Профсоюза.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшие договор предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений; отчитываются о его выполнении не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе: участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;

организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования; участвовать во всероссийских акциях протеста.

Работодатель обязуется:

10.7. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективно договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.8. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трёх месяцев.

10.9. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

Профком обязуется:

10.10. Зарегистрировать коллективный договор в районном комитете Профсоюза.