

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Основная общеобразовательная школа № 32»

на 2015-2017 гг.

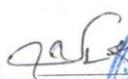
Принят на Общем собрании работников школы

Протокол от 30.04.2015 г. № 3

От работодателя:

Директор

МБОУ «Школа № 32»


В.В. Термякова
(подпись Ф.И.О.)



От работников

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБОУ «Школа № 32»

 И.Ю. Попкова
(подпись Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа № 32» (далее – МБОУ «Школа № 32»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами на основе принципов социального партнёрства с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Школа № 32» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением между управлением образования Полысаевского городского округа и Полысаевской городской организацией профсоюза работников образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Пермяковой Веры Валериевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида школы, реорганизации школы в форме преобразования, а также при смене руководителя школы.

1.6. При реорганизации школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой

стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы, установленного настоящим договором.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

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

1.12. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в школе регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- положения об оплате труда, включая компенсационные выплаты, положения о стимулировании работников МБОУ «Школа № 32» – ст. 135 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников школы – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка школы – ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание школы в соответствии с настоящим коллективным договором;

- должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
- расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников школы – ст. 100 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.13. Правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в школе, являются также соглашения между работниками школы в лице профкома и работодателем в лице директора школы:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников школы – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

1.14. В настоящем коллективном договоре учтены положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса Администрацией Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным департаменту.

1.15. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников школы.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

– трудовые отношения между работником и школой возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками школы заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, для преподавателей – учебная нагрузка; виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, включая компенсационные выплаты, стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись, другой экземпляр хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по школе.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками школы, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении школой;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники школы имеют право на участие в управлении школой непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении школой являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов школы.

На собраниях с участием директора школы обсуждаются вопросы о работе школы и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директора школы. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении школой через профком:

- представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией школы консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально-экономического развития школы;
- вносит администрации школы предложения, направленные на улучшение работы школы, участвует в их рассмотрении.
- Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении школой.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
- качественно выполнять работу,
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников школы; признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного до издания приказа об увольнении получения согласия профсоюзного комитета школы о правомерности намерения работодателя – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Увольнение по указанным основаниям председателей профкома школы, его заместителя не допускается без согласия профкома школы и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа – ст. 374 ТК РФ.

Такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя первичной профсоюзной организации школы и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.7. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;
- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

– оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников школы и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

3.1.2. Оплата труда работников школы осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца, но не реже чем каждые полмесяца.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1) и включает в себя:

- минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;
- должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке), то есть оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, определённую путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ и другие коэффициенты;
- компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- стимулирующие выплаты: премиальные выплаты по итогам работы за месяц, полугодие; выплаты за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы в школе; единовременные поощрительные выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами школы.

3.1.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- со дня окончания срока действия квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

– при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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 размера оплаты труда производится со дня возникновения права.

3.1.7. На учителей (преподавателей) и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей и преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.1.8. Нормативная 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. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (преподавателю, воспитателю) установлением стимулирующей выплаты за интенсивность в размере до 10%.

3.1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2.2. При приостановлении образовательной деятельности школы в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам школы сохраняется выплата средней заработной платы.

3.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

3.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.2.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

3.2.7. Установить председателю первичной профсоюзной организации стимулирующую выплату за интенсивность труда, связанную с подготовкой локальных актов школы, мониторингом и контролем за их выполнением в размере до 30 % должностного оклада (ставки).

3.2.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда школы конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти Перечни, требованиям безопасности.

3.2.9. Установить, что переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный

период – оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

3.2.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче. Форма расчётного листка принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.12. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников школы

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компенсацией школы.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников школы будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива школы.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

– при принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ);

– в уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

– при определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

– Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

– предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

– проработавшие в школе десять и более лет;

– инвалиды независимо от причин инвалидности;

– имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

– одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

– молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

– работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации школы.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым работодатель предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией школы, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников, работодатель помимо выплаты выходного пособия и среднего заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ, дополнительно выплачивает выходное пособие в размере МРОТ.

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в школе пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений по прежнему месту работы.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в школе.

4.7. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в школе по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;
- содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке, приобретении ими новых специальностей, профессий;
- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в школе при появлении вакансий или организации новых рабочих мест.

В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю.

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления образованием, службы занятости, кадровые агентства.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В школе устанавливается шестидневная (пятидневная для дошкольных групп и 1 класса начальной школы) рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, устанавливаются с учётом режима деятельности школы следующие режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, и других работников в период учебного года;
- режим рабочего времени работников школы в каникулярный период;
- режим рабочего времени работников школы в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям);
- режим рабочего времени работников, организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристических походов, экскурсий, экспедиций, путешествий;
- режим рабочего времени педагогов-психологов, воспитателей дошкольных групп с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, в котором на каждую группу воспитанников предусмотрено по два воспитателя.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, составляет 40 часов в неделю

(нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени.

5.4. У женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.5. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.6. Статьёй 333 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

- учителям 1-9 классов общеобразовательных учреждений.
- педагогам дополнительного образования;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 25 часов в неделю – воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;
- 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продлённого дня общеобразовательных учреждений;
- 36 часов в неделю – воспитателям дошкольных групп общеобразовательных учреждений.

Продолжительность рабочего времени:

30 часов в неделю:

– старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);

36 часов в неделю:

– педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательных учреждений;

– преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности общеобразовательных учреждений.

5.7. Продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 92 ТК РФ и Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

5.8. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.9. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена или в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.10. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, устанавливаемым для обучающихся, воспитанников рабочим временем педагогических работников не являются и расписание занятий утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, сторожевая охрана.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом эти указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома.

5.12. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 01.07.2002 , № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам (в редакции постановлений Правительства РФ от 29.11. 2005 г. и от 11.05.2007 г.), Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 г. с последующими изменениями и дополнениями.

Перечень должностей и профессий работников с указанием продолжительности основного и дополнительного отпусков прилагается к коллективному договору. (Приложение № 2)

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Общая продолжительность отпуска не ограничена. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть

учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска, который составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска за 56 дней.

Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- не освобождённому от основной работы 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 в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения (Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Установить ежегодный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (или без сохранения заработной платы) продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников, имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час, с сохранением среднего заработка.

Согласно ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по школе.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места

работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Кемеровской области в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Кемеровской области в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования

охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Работники школы обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санатории;
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- обеспечивает формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в школе;
- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в школе;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда»;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- ведёт учёт работников школы, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- согласовывает списки, направляемых на санаторно-курортное лечение за счёт средств бюджета;
- принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году и зиме.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
- разрабатывать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболеваниях;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии в размере 300 руб.;
- обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим или работающим в посёлках городского типа (рабочих посёлках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно;
- оказывает материальную помощь работникам школы, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники;
- обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях;
- организует в школе общественное питание – столовую. Обеспечивает дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер которых определяется по согласованию с профкомом;
- ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам школы по утверждённым по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам;

- при рождении ребёнка у работника школы выплачивает ему материальную помощь;
- выделяет средства на приобретение путёвок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно;
- осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников, получившим трудовое увечье в данной школе, имеющим стаж работы в данной школе свыше 10 лет, всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией школы, в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера;
- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т.д.), в том числе средств, направленных на оплату труда;
- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации;
- работникам оплачивается стоимость проезда к месту консультации или медицинского лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если эти услуги не могут быть получены по месту проживания работников.

7.2. Стороны обязуются:

- проводить работу в администрации области (города) по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом;
- решить вопрос о выделении земельных участков для коллективного садоводства и огородничества;
- ходатайствовать о выделении мест в общежитиях с компенсацией расходов за проживание.

7.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации и прав членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа № 32» и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского регионального соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Коллегией Администрации Кемеровской области, областным (городским) соглашениями, Устава школы, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушение её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;
- не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально-трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- содействует развитию профсоюзного членства;
- предоставляет профсоюзному комитету помещения, отвечающие санитарно-техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и председателя организации, проведения собраний членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюзной организации и её органов, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных профкому помещений;
- предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально-трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях включая оплату проживания работников и обучающихся в общежитиях и др. вопросам;
- предоставляет профкому в бесплатное пользование принадлежащие школе или арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками школы и членами их семей.

8.3. Члены профкома школы, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюзной организации в комиссии по охране труда освобождаются работодателем от основной работы в первую субботу месяца с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников. Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 1 час в неделю. Время освобождения от основной работы учитывается при подготовке расписаний занятий и графиков работы.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы. В случае учёбы в другом населённом пункте работодатель возмещает работнику расходы, предусмотренные при направлении в служебную командировку.

8.4. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт первичной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, о перечислении денежных средств профсоюзной организации работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% зарплаты.

8.5. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами и обязанностями, установленными трудовым кодексом РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, положением о профсоюзной организации школы:

– представляет и защищает социально-трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза,

но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;

– контролирует соблюдение администрацией школы трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

– вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

– рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю согласие на их принятие;

– рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника.

– вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально-трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

– вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

- осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально-трудовым вопросам директора школы, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;
- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к директору школы, а также в судебном порядке;
- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.6. Профком регулярно информирует работников школы о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросов и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрацией школы. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в городской газете.

8.7. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9.1. Стороны договорились, что:

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

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников школы.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля за выполнением коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в 2 года.

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

9.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано и
проиндексировано
листов
Директор школы _____
В. В. Пермякова





**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64
E-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru
Официальный Web-сайт: www.ufz-kemerovo.ru

Директору
МБОУ «ООШ № 32»

В.В. Пермяковой

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о предоставлении департаментом труда и занятости населения
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,
заключаемых в Кемеровской области**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 32».

Коллективный договор МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 32» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (19.05.2015 № 593).

С уважением,
заместитель начальника департамента

А.В. Шматова