

От работодателя:
Директор
муниципального общеобразовательного
учреждения Тихменевская средняя
общеобразовательная школа
С.А. Смирнов



От работников:
Представитель трудового коллектива
муниципального общеобразовательного
учреждения Тихменевская средняя
общеобразовательная школа
Н.Н. Колобова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального общеобразовательного учреждения
Тихменевская средняя общеобразовательная школа
на 2021-2024 годы

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
МОУ Тихменевская СОШ
Рыбинского района Ярославской области
31 марта 2021 года
(протокол №1 от 31.03.2021 года)

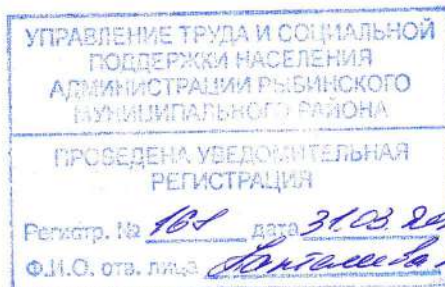
Дата подписания коллективного договора
31.03.2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от _____ 2021 года

Руководитель органа по труду _____
(должность, ФИО)

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального общеобразовательного учреждения Тихменевская средняя общеобразовательная школа (сокращенно МОУ Тихменевская СОШ) (далее - учреждение) Рыбинского района Ярославской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами профсоюза работников (далее профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком)

работодатель в лице его представителя - директора

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профкомом, а также законодательством РФ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

1.6. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

Профком, а также администрация учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1.18.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.18.2. Положение об оплате труда работников учреждения.

1.18.3. Положение о премировании и материальной помощи работникам.

1.18.4. Соглашение по охране труда.

1.19. Формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения профкома, собрания трудового коллектива в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 Трудового кодекса РФ по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70, ст. 71 Трудового кодекса РФ)

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 Трудового кодекса РФ) либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 59 Трудового кодекса РФ).

2.5. В трудовом договоре согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные и дополнительные условия.

К обязательным условиям трудового договора относятся минимальный объем учебной нагрузки на ставку, режим и продолжительность рабочего времени, порядок его исчисления, а также льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которое заключается в письменной форме путем составления дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью трудового договора

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, используемым программам в учреждении, обеспеченностью кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома.

Работодатель должен уведомить в письменной форме педагогических работников до ухода в летний отпуск об их минимальной предварительной нагрузке на новый учебный год.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

Изменение учебной нагрузки на следующий учебный год производится по согласованию с педагогическим работником за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу сотрудника после отпуска по уходу за ребенком;
- возвращение на работу педагога после отпуска до 1 года без сохранения заработной платы.

2.9. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам, являющимся внешним совместителем, предоставляется в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены однородной преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо объем неполной ставки с ними согласован.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.11. В течение учебного года изменение условий трудового договора, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, ст. 162 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись в форме вводного инструктажа с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иным локальными нормативными актами, связанными с исполнением обязанностей.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 Трудового кодекса РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ежегодно из расчета 15% работников.

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

3.2.3. В случае высвобождения работников содействовать в трудоустройстве их на новых рабочих местах, в т.ч. в других учреждениях.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ)

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут

повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового кодекса РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ); и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) производится с учетом мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса РФ)

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в течение 6 месяцев.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 Трудового кодекса РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также годовым календарным графиком, графиком работы (сменности), условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на работников Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 33 Трудового кодекса РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей,

возложенных на них должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

5.5. Составление расписания осуществляется с учетом санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения, содержания в общеобразовательных организациях, рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях предусмотренных частью второй ст. 99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст.99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного рабочего времени.

5.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Работникам учреждения за полный отработанный год предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника или детей работника – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников (при наличии подтверждающих документов) – 3 календарных дня.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке действующего законодательства.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 Трудового кодекса РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников МОУ Тихменевской СОШ осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения

6.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц до 20 числа текущего месяца и до 05 числа следующего месяца. Перенесение сроков выплаты заработной платы возможно только при изменении сроков финансирования учреждения бюджетами соответствующих уровней на указанные цели.

6.3. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня

после установления
выплаты заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.4. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.5. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.6. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.7. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.8. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.9. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.10. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.11. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.12. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.13. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.14. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.15. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.16. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.17. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

6.18. Исполнитель обязан
выплата заработной
платежателя в полном
размере (независимо от
суммы выплаты)
(ст.142 ТК РФ).

после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы). 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 (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ).

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда.

6.6. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Предоставляет равные возможности работникам при доступе к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

7.3. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских дошкольных учреждениях.

7.4. Организует в учреждении общественное питание.

7.5. Работодатель совместно с профкомом содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников учреждения.

7.6. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда (ФОТ) материальную помощь работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров в соответствии с положением.

7.7. Осуществляет из внебюджетных средств оплату дополнительного выходного пособия увольняемых работников, получивших трудовое увечье в данном учреждении.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).

8.2. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи.

Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения, требований охраны труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистраций инструктажей и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 Трудового кодекса РФ).

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

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 Трудового кодекса РФ).

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать предоставленные ими акты проверок, представления и своевременно принимаемые меры к устранению выявленных нарушений.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.17. При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей;

предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.18. Оборудовать при наличии возможности в учреждении помещение для отдыха работников, свободных от исполнения непосредственных трудовых обязанностей.

8.19. Совместно с профсоюзом вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию при наличии средств приобретать путевки на лечение и отдых детей и работников учреждения.

8.21. Профком обязуется:

- орг
союза и дру
- про

9. С
9.1

инных прав
любого раб

9.2

трудового
трудового

9.3

смотренны

9.4

первой ст
профкома

9.5

проведени
пользован

кодекса Р

9.6

организац

В с
имотнощ

ежемесяч
из зараб

9.7

членами
смотренн

9.8

труда и с

9.9

аттестаци

9.

финансо

9

просов:

юза, по к

-
-
-
кодекса

-
-
да (ст.13

-
ных Тру

(ст.101

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, мероприятий, место для хранения документации, возможность пользования техническими средствами и средствами связи учреждения (ст.377 Трудового кодекса РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов членов профсоюза при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношении с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст.30, 377 Трудового кодекса РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющимся членами профсоюза и занимающимися профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации, охране труда и других.

9.10. Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений учреждения и расходовании этих поступлений.

9.11. Работодатель учитывает мнение профкома при рассмотрении следующих вопросов:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса РФ)
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 Трудового кодекса РФ);
- при угрозе массовых увольнений и принятии необходимых мер, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 Трудового кодекса РФ).

Х. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетных средств и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 Трудового кодекса РФ)

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда для принятия мер.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работником отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации, охране труда и других.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионный орган достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, прохождения медицинского осмотра и длительного лечения.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.13. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

10.14. Участвует с работодателем в разработке и реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Работодатель с профкомом участвует в разработке и реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

11.3. Работодатель ежегодно отчитывается перед общим собранием коллектива по выполнению коллективного договора и его положений.

11.4. Работодатель и профком рассматривают в двухнедельный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами и соответствующими органами по труду.

11.7. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

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

11.9. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.11. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны к выполнению обеими сторонами.



Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании и материальной помощи работникам.
4. Соглашение по охране труда.

В настоящем деле (папке)
пронумеровано, прошну-
ровано и скреплено печат-
ью

7 (семь)

листов

Директор

МОУ Тихменевская СОШ

Смирнов

