

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4»
с. Монастырище Черниговского района**

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников,
протокол № _____
от «_____» _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и советом трудового коллектива
на 2016 – 2019 годы

**Юридический адрес: Российская Федерация,
692380, Приморский край, с. Монастырище, ДОС 453**

Представитель работников:

Представитель трудового коллектива
_____ Т.И. Колесникова

От работодателя:

Директор МБОУСОШ № 4
_____ Н.Е. Журихина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:
В органе по труду _____

(наименование органа)

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 2016 г.

М.П.

(Ф.И.О.)

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.	4-5
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости	5-6
3. Рабочее время и время отдыха	6-8
4. Оплата труда	8-11
5. Условия и охрана труда	11-12
6. Социальные гарантии	13
7. Гарантии деятельности профсоюзной организации	13-15
8. Разрешение трудовых споров	15
9. Заключительные положения	15

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Соглашение по охране труда МБОУСОШ № 4
3. Положение об административно-общественном контроле по охране труда
4. Положение о комиссии по охране труда
5. Положение об оплате труда работников МБОУСОШ № 4
6. Положение о премировании учителей и работников МБОУСОШ № 4
7. Положение об оплате труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера МБОУСОШ № 4
8. Штатное расписание
9. Перечень должностей работников, связанных с вредными и тяжелыми условиями труда
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благополучных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школой № 4» с.Монастырище Черниговского района (далее – ОУ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Администрация ОУ в лице уполномоченного в установленном порядке её представителя директора ОУ Журихина Н.Е. (далее – «Работодатель»), действующей на основании Устава и работники в лице их представителя учителя технологии Колениковой Т.И., действующей на основании Устава

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании в Российской Федерации».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать его условия.

1.6. Действие коллективного договора распространяются на :

- работодателя;
- работников ОУ членов Профсоюза;
- работников ОУ, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших в установленном порядке Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания. По истечении установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования ОУ, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем ОУ.

1.9. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок, подписанный сторонами договор с приложениями, в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников ОУ не позднее одного месяца после его подписания и знакомит с ним всех вновь принятых работников.

1.10. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

2.1. Правильно организовывать труд работников, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам, запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

2.2. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.3. Не включать в трудовые договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющимися на общеобразовательные учреждения, и коллективным договором.

2.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

2.5. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Извещать работников об изменении существенных условий труда и оплаты труда (изменения штатного расписания, учебного плана, режима работы и т.д.) не позднее, чем за 2 месяца.

2.7. Устанавливать учебную нагрузку работниками, не ниже ставки; объем педагогической работы не менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.8. Знакомить каждого работника при приеме на работу с:

- приказом о приеме на работу
- должностными обязанностями
- режимом работы и отдыха
- условиями оплаты труда
- правилами внутреннего трудового распорядка
- коллективным договором

2.9. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работниками на новый учебный год до ухода их в отпуск по решению тарификационной комиссии.

Работники обязуются:

2.10. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2.11. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила инструкции по охране труда.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились:

2.13. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышать квалификации работников ОУ с сохранением на период обучения заработной платы;
- обеспечение трудоустройства в данном ОУ по новой профессии;
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ;
- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;
- своевременно информировать работников об имеющихся в ОУ вакансиях.

2.14. В случае возникновения необходимости сокращения штата работодатель обязуется:

- ставить в известность профсоюзный комитет ОУ о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца, а работников ОУ - за два месяца до предлагаемого сокращения штата;
- ограничивать или временно прекращать прием новых работников;
- предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;
- предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим работникам: предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста); удостоенным звания «Ветеран труда», воспитывающим детей - инвалидов; одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет, членам Профсоюза.

2.15. Работникам, высвобожденным из ОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение 3 лет;
- пользование детским дошкольным учреждением с сохранением льгот по оплате за содержание детей в течение 3 лет;
- преимущественное право приема в ОУ при появлении вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ (Приложение) .

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников ОУ установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должность, оклад), для руководящих и других работников - 40 часов.

3.3. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные дни в праздничные дни допускать в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения Профкома по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, в двойном размере.

Стороны договорились:

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ОУ, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы;

- в целях максимально рационального использования рабочего времени учителей предусмотреть компенсационные выплаты для учителей, рабочее время которых будет увеличиваться за счет их свободного времени в связи с нерационально составленным расписанием занятий, предусматривающим перерывы между уроками в 2 и более.

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

В соответствии со статьёй 115 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам технического персонала продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (ред. от 21.05.2012) «О продолжительности ежегодного

основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» продолжительностью 56 календарных дней.

За работу в Южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

График отпусков утверждается руководителем учреждения с учётом мнения собрания трудового коллектива учреждения.

3.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, либо заменена денежной компенсацией (часть отпуска, превышающая 28 календарных дней ст.126 ТК РФ)

3.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня (ст.136 ТК РФ) до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются директором ОУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К окладам работников по ПКГ директором ОУ могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в ОУ;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times SUM_{ПК}$$

где:

***P_{op}** - размер оклада работника;*

***O_{пкг}** - оклад работника по ПКГ;*

***SUM_{ПК}** - сумма повышающих коэффициентов.*

4.2. Компенсационные выплаты работникам ОУ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района, утвержденными Администрацией Черниговского района.

4.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами ОУ в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности ОУ, с учетом утверждаемых директором ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Черниговского района, утвержденными Администрацией Черниговского района.

Стимулирующие выплаты работникам ОУ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.4. Заработная плата директора ОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора ОУ и средней заработной платы работников ОУ (за исключением директора ОУ, заместителей директора ОУ и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 3 устанавливается Администрацией Черниговского района.

Оклады заместителей директора ОУ и главного бухгалтера ОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада директора ОУ.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю ОУ, его заместителям и главному бухгалтеру ОУ устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Черниговского района.

Конкретный размер компенсационных выплат директору ОУ, его заместителям и главному бухгалтеру ОУ, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

4.6. Стимулирующие выплаты директору ОУ, заместителям директора и главному бухгалтеру ОУ устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Черниговского района.

Конкретный размер стимулирующих выплат директору ОУ устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы директора ОУ, утверждаемых работодателем.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям директора ОУ и главному бухгалтеру ОУ устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых директором ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ.

4.7. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат директору ОУ, его заместителям и главному бухгалтеру ОУ, порядок их установления определяются Администрацией Черниговского района в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников ОУ с 1 января 2016 года должна составлять не менее 30

процентов.

4.9. Оплата труда педагогических работников, ведущих уроки, производится согласно квалификации с недельной нагрузкой.

4.10. Преподавателям, заменяющим временно отсутствующих работников, производится почасовая оплата труда, исходя из квалификации заменяющего работника по соответствующему разряду ЕТС. При условии достаточного финансирования, в ином случае замена часов осуществляется по договоренности между сотрудниками. Если замещение продолжается более двух месяцев подряд, то оплата за него производится со дня замещения за все часы педагогической нагрузки с перерасчетом тарификации.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днём (главный бухгалтер, секретарь) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 и 119 ТК РФ), продолжительностью 7 календарных дней.

4.12. Стороны договорились

1) согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.

2) проводить комплектование работников ОУ и тарификацию работников, своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

3) устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с локальными актами ОУ и настоящим договором.

4) осуществлять премирование работников в соответствии с локальными актами ОУ.

4.13. Работодатель обязуется

1) своевременно знакомить работников ОУ с условиями оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

2) выплату заработной платы и компенсаций работнику производить в денежной форме в месте выполнения им работы либо по его письменному заявлению перечислять на указанный работником счет в банке.

3) при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4) заработную плату выплачивать работникам каждые полмесяца: 30 числа за первую половину текущего месяца и 15 числа за вторую половину предыдущего месяца.

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

5) оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения срока оплаты отпуска по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другое удобное для работника время.

6) ежемесячно информировать работников ОУ о размерах финансовых поступлений, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц.

7) не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года установленный в начале учебного года объема учебной нагрузки (объем

педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов - комплектов без письменного согласия работника.

8) привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, производить только с их согласия на основе заключения письменного договора с установлением соответствующей оплаты.

9) производить доплату учителям и другим работникам, избранным председателями профкома ОУ в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10) производить оплату простоев не по вине работника в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) в соответствии со ст. 157 ТК РФ, а при приостановлении деятельности ОУ по предписаниям органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора в соответствии со ст. 5 Основ законодательства РФ по охране труда в размере среднего заработка.

11) производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки учебных часов.

12) в соответствии со статьёй 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны обязуются:

5.1. Ежегодно принимать Соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятия по охране труда (прилагается).

5.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома и коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

Работодатель обязуется:

5.3. В соответствии с Федеральным законом заложить расходы на улучшение условий и охраны труда не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

5.4. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда.

5.5. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.

5.6. Обеспечивать работников, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.7. Производить бесплатные медицинские профилактические осмотры в соответствии с поставленными в ОУ сроками.

5.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за наблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок.

5.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.10. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

5.13. Предусматривать по результатам специальной оценки условий труда дополнительные льготы и компенсации.

Профком обязуется

5.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

5.15. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

5.16. Проверять выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

5.17. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

5.18. Предъявлять требования к руководителям ОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.19. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации ОУ вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Работники обязуются

5.20. Соблюдать требования охраны труда.

5.21. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.22. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью работников.

5.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.

5.24. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились

6.1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой стоимости путевки работником.

6.2. Добиваться выделения для детей сотрудников:

- путевок в летние оздоровительные лагеря
- мест в детских дошкольных учреждениях
- билетов, подарков на новогодние елки
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий

6.3. Оказывать материальную помощь за счет средств надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы либо за счет других имеющихся у ОУ финансовых средств, в том числе спонсорских или собственно заработанных средств.

6.4. Ходатайствовать перед учредителем ОУ:

- о постановке нуждающихся работников на очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий согласно очередности;
- о компенсации расходов за снимаемое жилье
- о выделении субсидии (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья

Работодатель обязуется

6.5. Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам, если до выхода на пенсию по возрасту осталось менее трех лет

6.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более, чем на один год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу
- при переходе в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил существующую

6.7. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совмещения или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились

7.1. Выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха,

социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, коллективного договора.

7.2. Профком ОУ представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять и защищать их интересы в установленном порядке.

Работодатель обязуется

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОУ согласно ТК РФ, Законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях».

7.4. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально - трудовым вопросам.

7.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, распределения надтарифного фонда, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников

7.6. Выплачивать председателю профкома надбавку в размере, установленном локальными актами ОУ.

7.7. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время (2 часа в неделю) для выполнения общественных обязанностей.

7.8. Членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия их выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.9. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, не может производиться без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.10. Осуществлять увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов ОУ, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.11. Предоставлять профкому бесплатно помещение, телефон, право участия в заседаниях администрации, доступ к нормативной документации, множительную и оргтехнику для осуществления своих функций

7.12. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях.

Профком обязуется

7.13. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

7.14. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе

7.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников ОУ, проводить экспертизу законопроектов и других нормативно - правовых объектов в области труда и социальных вопросов

7.16. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав работников ОУ, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.17. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОУ в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

7.18. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном ТК РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с заседанием комиссии на паритетных началах.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.

9.3. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

9.4. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, законодательством о труде.