

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «СОШ №7 г. Гудермеса».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №7 г.Гудермеса» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Учреждения, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами Договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – Бушуевой М.А., председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - Профком);

работодатель в лице его представителя – Ольмуханова Х.М., директора Учреждения.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию реализации положений Договора решаются сторонами.

Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового договора, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.16.2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников школы;

1.16.3. Соглашение по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.17.1. Учет мнения (по согласованию) профкома;

1.17.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.17.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором;

1.17.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.17.5. Участие в разработке и принятии Договора;

1.17.6. Другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения работников и работодателя регулируются трудовым договором. Условия этого договора не могут противоречить действующему законодательству РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесения изменений и его расторжение определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Заключение трудового договора не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор оформляется в 2 экземплярах, которые подписываются работником и руководителем учреждения. При этом один экземпляр хранится у работника, другой - у администрации. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу, которую приобретает трудовой договор сразу после подписания. Изменение или дополнение в него может быть внесено только по соглашению сторон. На основе трудового договора издается приказ руководителя Учреждения о назначении работника на должность. Датой назначения будет дата, о которой договорились работник и работодатель при заключении трудового договора.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ может заключаться по инициативе работодателя либо работника в определенных законодательством случаях.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ: срок действия договора, права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда; режим труда и отдыха; оплата труда; виды социального страхования, на которые работник имеет право. Условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. На основании п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.8. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением тех же самых случаев.

2.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.12. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа (распределение классов и учебной нагрузки на новый учебный год) завершается до окончания учебного года и до ухода работников в отпуск. Работодатель доводит до сведения работников до ухода их в отпуск в письменном виде нагрузку на новый учебный год.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.3.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предусмотренные ст.ст.173 -177 Трудового кодекса РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые и уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации

предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст.177 Трудового кодекса РФ).

3.3.5. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 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.

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

4.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.5. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член профкома (ст.82 Трудового кодекса РФ).

4.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.8. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных и подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.9. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.11. При равной производительности труда и квалификации (на основании ст.179 Трудового кодекса РФ) предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
инвалидам боевых действий по защите Отечества;
работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

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

4.12.2. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

4.12.3. родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

4.12.4. награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.12.5. председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

4.12.6. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется ст.91 Трудового кодекса РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1), утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может быть установлено по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

5.4.1. по заявлению беременной женщины,

- 5.4.2. по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет),
- 5.4.3. работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4.4. предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск при отсутствии в течение года листков временной нетрудоспособности.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерыва между занятиями. Учителям, имеющим нагрузку не более 21 ч., предусматривается по возможности 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, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профкома. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Работа в выходной и 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом мнения профкома. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда работников школы.

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

в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. 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.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 Трудового кодекса РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска или работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 Трудового кодекса РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск в следующих случаях:

5.13.1.1. при рождении ребёнка - 3 дня с сохранением заработной платы или до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

5.13.1.2. для проводов детей в ряды Российской армии - 2 дня с сохранением заработной платы;

5.13.1.3. в случае регистрации брака работника или его детей - 3 дня с сохранением заработной платы или до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

5.13.1.4. на похороны близких родственников - 3 дня с сохранением заработной платы или до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

5.13.1.5. работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней без сохранения заработной платы;

5.13.1.6. работающим инвалидам - 60 календарных дней без сохранения заработной платы;

5.13.1.7. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней без сохранения заработной платы;

5.13.1.8. работникам школы (одному из родителей, опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами - 4 дня в месяц с сохранением заработной платы;

5.13.1.9. женщинам, работающим в сельской местности - один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

5.13.1.10. работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - отпуск до 14 календарных дней без сохранения заработной платы.

5.13.2. 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 Уставом Учреждения с сохранением рабочего места, гарантий и льгот (ст.55 п.5 Закона РФ «Об образовании»).

5.14. Общим выходным днём является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между учебными занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Постановления правительства ЧР от 23.08.2011г. №126 «О новой системе оплаты труда работников государственных и общеобразовательных учреждений Чеченской республики», порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №7 г. Гудермеса». Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №7 г. Гудермеса».

6.2.оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда «НСОТ» и включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады)
- ставки заработной платы ;
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера.

Системы оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, положением о новой системе оплаты труда работников МБОУ утвержденным Управлением образования, а также нормативными актами образовательного Учреждения.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в срок с 4 по 10 число следующего календарного месяца.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.2. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст.136 Трудового кодекса РФ).

6.5.3. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

6.5.4. Удержания из заработной платы работника производить только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий

размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы (ст.138 Трудового кодекса РФ).

6.5.5. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника (ст.140 Трудового кодекса РФ).

6.8.7. Доводить до сведения коллектива распределение средств, поступающих в Учреждение.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, имеет право:

6.9.1. приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;

6.9.2. в период приостановления работы в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

6.10. Работник, отсутствующий в свое 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.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При направлении работника в служебную командировку гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, возмещение расходов, предусмотренных ст.168 Трудового кодекса РФ.

7.2. Обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

7.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением на основании ст.ст.173 -177 Трудового кодекса РФ.

7.4. Сохраняет при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой сохраняет средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.5. Выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующими федеральными законами.

7.6. Сохраняет средний заработок на время прохождения медицинского осмотра.

7.7. Освобождает работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, предоставляет дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови, который может быть присоединен по желанию работника к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.8. Сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату, производит оплату командировочных расходов при направлении работодателем работника для повышения квалификации.

7.9. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8. 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 возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды, обуви за счёт работодателя (ст.221 Трудового кодекса РФ).

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

8.7. 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)

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

8.9. 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 причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Обеспечивать учителей общеобразовательными программами по всем учебным предметам.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.18. Ходатайствовать о выделении средств для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.19. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9. 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.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 Трудового кодекса РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 Трудового кодекса РФ).

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 9.12.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.5. очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.6. установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.8. массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.11. создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.12. составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.13. утверждение формы расчётного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- 9.12.16. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком в письменном виде представлять их интересы.

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль правильности расходования фондов заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.7. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

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

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению новогодними подарками детей работников.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в вышестоящую организацию.

10.12. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

10.17.1. длительная болезнь члена профсоюза или его детей;

10.17.2. похороны близких;

10.17.3. свадьбы детей или самого члена профсоюзной организации.

10.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ 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.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

11.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, оформленные в письменной форме.

11.5. Соблюдают установленный действующим 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.