

Председатель ПК

МОУ «Большереченская СОШ»

 К.Ш. Калугина

«22» декабря 2017г

Директор

МОУ «Большереченская СОШ»

 Н.П. Арефьева

«22» декабря 2017г



Коллективный договор

муниципального образовательного учреждения

«Большереченская средняя общеобразовательная школа»

на 2017 – 2020 годы.

принят на общем собрании

трудового коллектива МОУ

«Большереченская средняя общеобразовательная школа»

«22» декабря 2017г

протокол № 5



1

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении средняя общеобразовательная школа с. Большая Речка.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Р.Ф.(далее - ТК РФ) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, члены Профсоюза работников образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее профком) - председателя профкома – Калугина Ксении Шаахметовны.

- работодатель в его лице представителя – директора Арефьевой Нины Петровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ)

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

- 1.8. При ликвидации** организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы** по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов,** содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Соглашение по охране труда;
 - Положение об оплате труда работников МОУ «Большереченская средняя общеобразовательная школа»;
 - Положение о компенсационных выплатах работникам МОУ «Большереченская средняя общеобразовательная школа»;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.15. Стороны определяют следующие **формы управления учреждением** непосредственно работниками и через профком:

- консультации 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 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- учет мнения профкома;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учётом мотивированного мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601, приложение №2 п.1.5.)

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможным только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ч.2, 3 ст. 72.2 ТК РФ: – уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение классов;

– временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

– простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.72.2 ТК РФ)

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 , 336ТК 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 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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации **сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату** по основному месту работы, Если работник отправляется для повышения квалификации 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 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня **впервые** в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим **второе** профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения Министерства образования, науки и молодёжной политики Забайкальского края.

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 ТК 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 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее **2 часов в неделю** самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, а так же работник может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается.

4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, дается право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. (ст.197 ТК РФ)

4.4. 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) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
- родители, у которых дети обучаются по очной форме в образовательных учреждениях всех типов и видов независимо от их организационно- правовой формы (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования) до окончания ими такого обучения;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию без отрыва от производства по направлению организации;
- 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;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников) (ч 1. ст.179 ТК)

4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются **гарантии и компенсации** предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст. 178, ст 180., ТК РФ),а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата;

4.7.4. Невозможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) предусматривается ст 261 ТК РФ

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет;
- с одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет)
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

4.7.5. Не допускается увольнение педагогических работников образовательных учреждений по инициативе администрации (за исключением полной ликвидации образовательного учреждения), находящихся в длительном отпуске (сроком до одного года) Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12. №273-ФЗ

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения

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

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность **рабочего времени - не более 36 часов** в неделю за ставку заработной платы (ст.133 ТК 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.

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

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 3 уроков в неделю.

5.7. 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.**

5.8. 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 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников **к сверхурочным работам** только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.10. Привлечение работников учреждения **к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения**, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускает только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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 учебной нагрузки 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 учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем:

а) для педагогических работников в декабре месяце.

б) за две недели до наступления календарного года для обслуживающего персонала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1.

а. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

б. Предоставлять оплачиваемый отпуск:

- на похороны близких родственников-до 5 дней.
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации -3 дня.

5.14.2. Предоставлять работнику **отпуск без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

1. При рождении ребенка в семье – до 5 дней (отцу, бабушке, дедушке);
2. В связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
3. Для проводов детей в армию – до 5 дней;
4. В случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
5. На похороны близких родственников – 5 дней;
6. Работающим инвалидам – до 60 дней.

5.14.3. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы или отгулы в каникулярное время (*по заявлению работника*) в следующих случаях:

1. При отсутствии в течение учебного года дней не трудоспособности – 3 дня; (для членов профсоюза)
2. Членам профкома- 3 дня (по предложению председателя)
3. За разработку индивидуальных программ – 3 дня;
4. За методическую работу (руководители МО) или выступление на научно - практической конференции – 5 дней;

5. За проведение открытых уроков – 2 дня - на район, 3 дня - область

6. За победу учащихся в районных, областных олимпиадах и конференциях – 2 дня.

5.14.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроком до одного года** в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения (постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных и удлиненных оплачиваемых отпусках»)

5.15. Общими **выходными днями** являются суббота и воскресенье.

5.15.1. Перед праздниками предоставлять сокращенный рабочий день для работников на один час.

5.16. 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 приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и **не может быть менее 30 минут** (ст. 108 ТК РФ).

5.17. 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.

5.17.1 Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.17.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и

на условиях, предусмотренных в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27 марта 2006 г. N 69

5.18. По заявлению одинокой матери (отца), воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в летнее время.

5.19. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск из фонда заработной платы организации работникам с ненормированным рабочим днём: директору школы, главному бухгалтеру, бухгалтеру за работу в условиях ненормированного рабочего дня, т.к. эти работники по распоряжению работодателя привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.20. Установить продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день:

- директору – 3 дня;
- главному бухгалтеру – 14 дней;
- бухгалтеру – 7 дней.

Продолжительность зависит от объёма работ, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Директор ведёт точный и своевременный учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днём, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда осуществляется на основе

Положения об оплате труда работников МОУ «Большереченская СОШ»

6.2 Система оплаты труда работников школы включает в себя:

- размеры ставок заработной платы;

- размеры окладов (должностных окладов);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- систему премирования

и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, нормативно-правовыми актами муниципального района «Красночикойский район».

6.3 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.4 Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей

6.5 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.6. Система оплаты труда работников в Школе устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного профсоюзного органа (профкома) работников МОУ средней общеобразовательной школы с. Большая речка;

6.7 Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

6.8 Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Наименование должностей работников Школы устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Школы.

6.9. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

6.10 Компенсационные выплаты в Школе устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

27 Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, устанавливаются директором Школы в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края.

6.11 Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

6.12 В Школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании аттестации рабочих мест;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу с шифрами (при проведении государственной итоговой аттестации выпускников общеобразовательной школы).

6.13 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.14 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.15 Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- стимулирующие выплаты по результатам и качеству труда;
- систему премирования

Критериями для осуществления данных выплат главным образом являются качество обучения и воспитания учащихся.

6.16. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится Комиссией с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.17 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирования определяются Положением о стимулирующих выплатах.

6.18 Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников МОУ средней общеобразовательной школы за счет средств из фонда экономии заработной платы Школы и доходов от приносящей доход деятельности.

6.19 Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются в процентах от ДОП (должностного оклада педагога). Доплаты за работу, не входящие в круг обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных работ, которые определяются на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

6.20 Компенсационные выплаты:

1. За проверку тетрадей:

русский язык-10%, математика-10%, физика-5%, биология-5%, черчение-5%, иностранный язык -10%, начальные классы-15%, химия-5%, история – 5%

2. За заведование музеем-30%.

3. За работу в классах, укомплектованных детьми с отклонениями в развитии -20%.
4. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе (в зависимости от количества учащихся) 10%.
5. За классное руководство - 10%
6. за заведование кабинетом – 10% (к-т информатики, спортзал, мастерские), 5% другие кабинеты
7. За руководство методическим объединением - 5%.
8. За работу библиотекаря с учебниками-10%
9. Молодым специалистам на срок до 3 лет после окончания высшего (среднего специального) учебного заведения-20%.
10. Имеющим почетные звания СССР, РФ -10%.
11. Имеющим почетные звания и награды Читинской области, Забайкальского края -5 %.
12. Водителям за классность: 1 кл.-25%, 2 кл.-15 %

Виды и размеры доплат могут пересматриваться перед началом учебного года.

6.21. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
2. при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
4. при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника **права на изменение разряда оплаты труда** и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.23. **Наполняемость классов (групп)**, установленная ст. 151 ТК, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы..

6.24. Работодатель обязуется:

6.24.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате **незаконного лишения их возможности трудиться** в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (ст. 234 ТК РФ).

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

6.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

VII . Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в **улучшении жилищных условий**.

7.2. Ходатайствует перед органам местного самоуправления о **предоставлении жилья** нуждающимся работникам и **выделением ссуды** на его приобретение (строительство).

7.3. Выплачивает педагогическим работникам **денежную компенсацию** за книгоиздательскую литературу и периодические издания, обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами.

7.4. Содействует предоставлению работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.6. Ежегодно **отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства** на проведение культурно – массовой и физкультурно-оздоровительной работу.

7.7. По мере возможности оказывает из внебюджетных средств и средств экономики выплату **дополнительного выходного пособия** следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- работникам, увольняемых в связи с сокращением штатов.

7.8. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.9. Предоставляет каждому работнику **гарантированный отпуск** согласно Т. К. РФ.

7.10. **Заработную плату за отпуск** обязуется выплачивать за 3дня до начала отпуска.

7.11. Предоставляет **возможность использования отпуска во время учебного процесса** при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

7.12. При начислении отпускных расчёт вести исходя из заработной платы 12 последних месяцев.

7.13. Устанавливает доплату за вредные условия труда:

- до 12 % к ставке учителя химии, информатики и ВТ, лаборанту химии, лаборанту информатики, системному администратору, библиотекарю;
- не менее 35% за ночное время работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) согласно нормативам.
- 12% техничкам за работу с хлоркой;

... 12%. Бухгалтерам, секретарю-машинистке, работающим на компьютерах при аттестации рабочих мест.

7.14. Обеспечивает бесплатной спец. одеждой, обувью работников, а также учащихся при организации производственного труда (согласно нормативным документам).

7.15. Обеспечивает температурный режим в зданиях школы.

7.16. Выплачивает пособия в размере, установленном законодательством, работнику, получившему травму на производстве по вине учреждения при утрате трудоспособности свыше 15 дней, но не менее одной минимальной заработной платы, (на основании акта комиссии).

7.17. Администрация и профком ходатайствует перед вышестоящими органами о выплате единовременного пособия:

- по случаю стихийного бедствия на основе документов,
- потере здоровья в связи с операцией – 20% стоимости операции,
- при выходе на инвалидность – один дополнительный оклад.

VII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение) с определением в нем организационных и технических

мероприятия по охране безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. Обеспечивать работников спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения **на время приостановления работ** органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.7. В случае **отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья** вследствие не выполнения 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.

8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.9. Разработать и утвердить **инструкции по охране труда** на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.11. Создать в учреждении **комиссию по охране труда**, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Уполномоченный по охране труда и администрация.

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

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждениях. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических **медицинских осмотров работников с сохранением** за ними места работы (должностей) и среднего заработка в течении **2-х дней**.

8.15. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице за счет работника.

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

8.17. По решению комиссии по социальному страхованию **приобретать путёвки** на лечение и отдых.

8.18. 1 раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Профком совместно с администрацией обязуется:

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

- производить тщательное расследование по нарушениям Правил Безопасности в ОУ, а также несчастных случаев на производстве в т. ч со школьниками.
- принимать меры к нарушителям охраны труда вплоть до законодательных, если это может повлиять на здоровье детей или влечёт за собой тяжёлые последствия или аварии.
- участвовать в расследованиях, составлять первичный акт расследования совместно с администрацией О.У.

Обязательства работников:

Работники школы обязаны:

- 8.20** .Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования устава средней общеобразовательной школы и правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации;
- 8.21** .Систематически не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- 8.22** .Быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;
- 8.23** . Полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами, инструкциями; обо всех случаях немедленно сообщать администрации;
- 8.24** . Беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- 8.25** . Ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры.

- 8.26** . Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.
- 8.27** . Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 8.28** . Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду.
- 8.29** . Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 8.30** . Приходить на работу за 20 минут до начала своих уроков по расписанию.
- 8.31** . Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник исполняет по своей должности, специальности и квалификации определяется должностными инструкциями , утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.
- 8.32** . Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты времени.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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 ТК 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 пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК 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 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает **ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзных организации членских профсоюзных взносов** из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации **в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.**

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

9.7.2. В соответствии с соглашением предоставляет возможность председателю ПК 2 раза в год в течение 2-3 дней пройти обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением заработной платы.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и **только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа**(ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами ПК профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9.12. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.

9.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ) ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ) ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ) ;
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ) ;.
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ) ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ) ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ) ;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ) ;
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) ;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) ;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

Х. Обязательства Профкома

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 ТК РФ.

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, его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

Работодатель, получающий доступ к персональным данным должен обеспечить конфиденциальность таких данных. (ФЗ 27 июля 2006г. № 149, ФЗ от 27 июля 2006, №152 «О персональных данных».

10.6. Образовательное учреждение обязано представлять по запросу профсоюзной организации сведения о численности и об оплате труда работников учреждения.

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление 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 ТК 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 за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.11. Совместно с комиссией социальному страхованию вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, распределении стимулирующего фонда оплаты труда

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.16. Совместно с работодателем обеспечить **регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.** Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.17. Оказывать ежегодно **материальную помощь членам профсоюза** в случае острой нужды.

10.18. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией- правовое просвещение работников.

10.19. Организовывать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон:

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

ХII. Разрешение коллективных трудовых споров

по условиям, включенным в коллективный договор

12.1 Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае

нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

12.2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

12.3 Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

12.4 Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

ХIII. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все

замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение ___ дней после подписания.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне.

Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

