

От Работодателя:

От работников:

Директор МБОУ «СОШ №14»

Председатель
Профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ №14»



Е.В. Нарушева



Т.Н. Каплина

« 02 » 11 2016г.
М.П.

« 02 » 11 2016г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №14»
Муниципального образования городской округ Симферополь
Республики Крым

02.11.2016 - 01.11.2019

Принят общим собранием
трудового коллектива
« 02 » 11 2016г.
Протокол № 3
Вступает в силу
« 02 » 11 2016г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
 Департамент труда
 и социальной
 защиты населения
 Администрации
 города Симферополь

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 Регистрационный № 246
 « 07 » 11 2016г.
 Начальник
 Департамента



Симферополь
2016г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №14» г. Симферополя (далее – МБОУ «СОШ № 14» или Учреждение), и включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнёрства.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между:

-работодателем, Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 14» Муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, в лице директора, Нарушевой Евгении Валентиновны (далее – Работодатель) с одной стороны,

- работниками МБОУ «Сош № 14», в лице председателя Профкома первичной профсоюзной организации Каплиной Тамарой Николаевной (далее – Профсоюзный комитет), с другой стороны (далее – Стороны).

1.3. Работники МБОУ «СОШ №14» г. Симферополя доверяют и поручают Профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, и

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но перечисляющие по заявлению ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.5. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников Учреждения, а Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевым соглашением и иными законодательными актами.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

1.1.9. Стороны договорились, что Работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профком, а также Работодатель обязуются разъяснять работникам

положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.11. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

1.13. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения - забастовок.

2. Трудовой договор

2.1. Штатное расписание Учреждения утверждается Работодателем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения Профкома .

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников школы регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

2.4.1. Заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя);

2.4.2. Издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под подпись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

2.4.3. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка(Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4.4. При фактическом допуске работника к работе с ведома или по

поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допуска к работе.

2.5. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ определяются его основные условия.

2.6. Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

2.7. Работодатель ставит в известность Профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.8. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Стороны договорились, что учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении» с учетом того, что «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах» и «учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.2. Учебная нагрузка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника фиксируется в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

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

3.3. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 15 мая текущего года. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, учебно-методических кабинетов, органов управления образованием предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись до ухода в отпуск.

3.5. Работники образовательного Учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет учреждения, в т.ч., с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет Учреждения. В случае направления работника в другую местность для повышения квалификации ему гарантируется оплата командировочных расходов в пределах имеющихся финансовых средств (ст.168 ТК РФ).

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.

3.6. Своевременно создать аттестационную комиссию Учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюзного комитета.

3.7. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.8. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников Учреждения, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома и службы занятости.

4.2. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

4.3. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять Профком не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения - не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, высвобождаемых из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией Учреждения, Работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, награждённые государственными и отраслевыми наградами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, имеющие стаж работы в данном учреждении 5 и более лет;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения гарантируется, наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы выплачивается следующим категориям:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178,180, 279 ТК РФ), отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.7. 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 нем, ранее уволенных из Учреждения.

5. Организация оплаты труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях), в первоочередном порядке.

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц, аванс 17-20 и заработную плату 5-7 числа каждого месяца по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке (расчеты будут производиться с использованием платежных карт).

5.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады

руководителей, специалистов и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных бюджетных учреждений.

5.3. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №14» г. Симферополя от 01.09.2016г(Приложение№2).

5.4. Размеры должностных окладов работникам учреждения в пределах диапазона (минимального и максимального) устанавливаются Руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учета других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.(Приложение № 4).

5.5. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

5.6. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5.8. Председателю Профсоюзного комитета выплачивается ежемесячная доплата в размере 10% оклада (ставки) из стимулирующей части ФОТ учреждения за общественную и социальнозначимую работу в интересах коллектива.

5.9. Надбавки, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами директора на основании «Положения о порядке

установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, о материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №14» г. Симферополя(Приложение № 4).

5.10. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учетом качества работы, за данный период и отработанное время.

5.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно - хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.12. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате☺

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное Учреждение;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.13. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной

нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.14. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.15. Работодатель финансирует периодический бесплатный медицинский осмотр педагогических работников.

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе - социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.

5.19. Работодатель обязуется:

- извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);
- своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
- информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;
- согласовывать с Профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников Учреждения;
- премировать работников из фонда экономии заработной платы к профессиональному празднику «День учителя», к юбилейным

датам (50, 55, 60 лет), ко «Дню защитника Отечества» - мужчин и «8 Марта» - женщин.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота и воскресенье.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников составляет 40 часов (технические работники школы, директор, заместители директора, секретарь, лаборанты, библиотекари).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (приложение №1), а также в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденным приказом Минобрнауки России от 24 января 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

6.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.5. При наличии в учебном расписании у работника (с педнагрузкой 18 и более часов в неделю) восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

6.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. 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 Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Для педагогических работников в каникулярное время может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

6.7. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, установленные в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

6.8. Привлечение работников для работы в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, с согласия Профкома, по специальному приказу Работодателя, с обязательным предоставлением по согласованию с работником либо другого дня отдыха, либо оплаты в двукратном размере, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

6.9. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.10. По заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель обязан.. устанавливать гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

6.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью до 3 календарных дней. (Приложение № 5).

6.12. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.13. Работникам Учреждения при наличии средств экономии фонда заработной платы предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня.

6.14. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию Работодателя и работника может быть перенесен на другое время.

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

6.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года на условиях, определенных уставом Учреждения.

6.17. Работникам Учреждения, отработавшим с 1 сентября по 1 июня без больничных листов, гарантируется предоставление дополнительных 5-ти дней отдыха (в период летних каникул), если им не выплачена премия по данному показателю.

6.18. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.19. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, которые принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом. (Приложение № 1).

7. Охрана труда и улучшение условий труда работающих.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном Учреждении для работников и учащихся возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

7.2.2. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

7.2.3. Проводить работу по аттестации рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (в состав аттестационной комиссии обязательно включать членов Профкома и комиссии по охране труда(Приложение№11));

7.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

7.2.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, а также внеочередных медосмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка(Приложение № 6);

7.2.7. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае

медицинских противопоказаний;

7.2.8. Своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами(Приложение№ 7,№8).

7.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет;

7.2.10. Информировать коллектив работников, в лице Профсоюзного комитета Учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие;

7.2.11. Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнении работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и учащихся;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.4. Профком осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами Учреждения.

7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются 1 раз в 6 месяцев о выполнении соглашения по охране труда на заседании Профкома(Приложение №9).

Работодатель и Профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда(Приложение№10).

7.6. При несчастном случае на производстве по вине Учреждения работнику выплачивается дополнительная единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Права Профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.96г. №10-

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Представительным органом коллектива работников школы выступает Профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.3. Работодатель обязуется 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).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное (в день выплаты заработной платы) бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% его заработной платы.

8.5. 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.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором:

- производит председателю первичной профсоюзной организации доплату к должностному окладу согласно порядку установления выплат стимулирующего характера образовательного учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере 10 % должностного оклада

8.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию По любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, награждению работников, их аттестации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Стороны признают, что с учетом мнения Профкома производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат

компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- изменение условий труда.

8.10. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов Профкома в период осуществления своих полномочий и (в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя Профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.11. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения Профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);

8.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.13. Работодатель в недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает Профкому, о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

9. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда

оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Представлять и защищать права членов Профсоюза в суде и др. организациях.

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

9.13. Оказывать помощь членам Профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета профсоюза).

9.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.15. Проводить для работников-членов профсоюза и их детей культурно-оздоровительные мероприятия.

9.16. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.17. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов профсоюза.

9.18. Заслушивать Работодателя о выполнении планов экономического и социального развития Учреждения, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.19. Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на общем собрании работников Учреждения.

9.20. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении Работодателем всех его положений.

9.21. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

10. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 02.11.2016 по 01.11. 2019 год.

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

10.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4. Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

От Работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №14»



Е.В. Нарушева

2016г.

М.П.

От работников:

Председатель
Профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ №14»



Т.Н. Каплина

2016г.

М.П.