

Администрация г. Улан – Удэ Комитет по образованию
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 41 г. Улан – Удэ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 41 г. Улан – Удэ»

на 2015 – 2018 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

МБОУ «СОШ № 41 г. Улан – Удэ»

Горбунова А.М.

2015 г.



УТВЕРЖДЁН

на собрании трудового коллектива

МБОУ «СОШ № 41 г. Улан – Удэ»

2015 г.

Протокол № 4

Председатель собрания

Мисайлова Г.А.

Директор школы

Тимина Э.Л.



Улан-Удэ

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 41 г. Улан - Удэ» с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально –экономических условий для работников школы, обеспечению стабильной и эффективной деятельности школы, а также трудовых и социально-экономических прав работников в соответствии с Законами РБ и РФ «Об образовании», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, иным действующим законодательством.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ним экономических отношений школы, а также определяет общие условия охраны и оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников школы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации.
- Работодатель в лице его представителя - директора школы.

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

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

Особенности оплаты труда работников школы, осуществляемой в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия, утвержденной Постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289 «О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» и Постановлением Администрации г. Улан – Удэ от 01.07.2009 г. № 294 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан – Удэ» наряду с положениями настоящего договора определяются локальными актами школы, принимаемыми по согласованию с профсоюзным органом.

1.6. Текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- ~ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ~ Положение по оплате труда работников;
- ~ Соглашение по охране труда;
- ~ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ~ Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- ~ Положение о премировании работников;
- ~ другие локальные нормативные акты.

1.17. Коллективный договор заключён сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до подписания следующего в соответствии с законодательством.

1.18. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

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

- ~ Учёт мнения (по согласованию) профкома;
- ~ Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ~ Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренными в настоящем коллективном договоре;
- ~ Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- ~ Участие в разработке и принятии коллективного Договора;
- ~ Другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных данным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении и работникам предприятия, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебных методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

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

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

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

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- ~ Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- ~ Временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- ~ Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- ~ Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условия труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменение

количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 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 уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.11. 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, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращением трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка

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

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

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

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. Ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

- ~ лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- ~ проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ~ награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ~ не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- ~ одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- ~ отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

4.4.2. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18

лет, другие лица воспитывающие указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктами 5-8 и 11 статьи 81 ТК РФ)

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 1 80 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложения № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение № 2), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- ~ по соглашению между работником и работодателем;
- ~ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до

14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие 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.

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

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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.

Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, предшествующей началу каникул.

5.10. Работодатель учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке поощрения может предоставлять отдельным педагогическим работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха сверх ежегодного отпуска в каникулярное время:

- ~ за достижение высоких результатов в труде до 5 рабочих дней
- ~ за работу в классах с наполняемостью более 25 чел. - 5 рабочих дней

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласования работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 (восьми) календарных дней в соответствии с ФЗ № 4250-1 от 19.02.93 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

5.14. Предоставлять библиотекарям средних общеобразовательных учреждений, входящих в систему «Комитета по образованию г. Улан – Удэ», дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 12 рабочих дней в каникулярное время.

5.15. Работодатель обязуется:

а) но согласованию с профсоюзным комитетом в порядке поощрения может предоставлять отдельным педагогическим работникам дополнительные дни отдыха сверх ежегодного отпуска в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда.

б) предоставлять краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам заменяющим работника в связи:

- ~ при рождении ребёнка в семье — 1 р.д.
- ~ со свадьбой самого работника — 3 р.д.
- ~ со свадьбой детей работника — 2 р.д.
- ~ со смертью близких родственников (матери, отца, детей и т.д.) — 3 р.д.
- ~ в связи с юбилеем работника — 1 р.д.
- ~ за руководство методическими объединениями — 2 р.д.
- ~ председателю ППО в связи прохождения учебы – 2 р. д.
- ~ работникам, не имеющим больничного листа в течение учебного года - 3 р.д.

в) предоставлять отгулы в каникулярное время педагогическим работникам школы:

- ~ за обход по микрорайону во внеурочное время – 1 р.д.
- ~ за вечернее дежурство (с 21 до 24 часов) по микрорайону – 1 р.д.

5.16. Общим выходным днём является воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.18. 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, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда административно-управленческого персонала и педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс, производится в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия, утвержденной Постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 г. №289 «О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» и принятыми в соответствии с ними локальными актами школы.

К отдельным категориям работников школы могут применяться иные, отличные от тарифной, системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Иные системы оплаты труда вводятся локальными нормативными актами школы в соответствии с настоящим коллективным договором.

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата работников школы, включает в себя:

1. оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
2. доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных условий труда;
3. выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями;
4. другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами школы.

6.4. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе).

Превышение численности учеников в классе свыше 25 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя.

6.5. Работодатель обязуется:

- ~ 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 среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст.234 ТК РФ).
- ~ Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, 2/3 заработной платы.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст.136 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.

7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовую).

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и (или) средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере месячного заработка при стаже работы в данном учреждении не менее 10 лет и в размере 0,5 месячного заработка при стаже работы менее 10 лет.

7.6. Осуществляет из внебюджетных средств выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых работников:

- ~ получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- ~ в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

8. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровое и 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, определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственность должностных лиц.
- 8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждённым перечнем профессий и должностей.
- 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения, по охране труда.
- 8.15. 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 охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.
- 8.18. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
- 8.22. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листков, лечение и отдых.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9. 1. Не допускаются 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. 130 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решение 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, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт 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 счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления не допускается.

9.7. 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.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий 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 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, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- ~ Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, но инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- ~ Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ~ Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)4
- ~ Запрещение работы в выходные, нерабочие и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ~ Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ~ Установление заработной платы (ст. 135 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 расчётного листка (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)

10. 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 счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов заработной платы, 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 при присвоении квалификационных категории по результатам аттестации работников.

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

10.6. 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).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Осуществлять контроль за работой комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти членов семьи, рождения детей, юбилейной даты работника, работникам, имеющих детей — выпускников общеобразовательных учреждений и детских дошкольных учреждений (ДОУ), и работникам, оказавшимся в трудном материальном положении.

10.16. Осуществлять культурно - массовую работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора на заседании ПК и администрации.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 5-дневный 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 меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения 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 подписания.

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

От работодателя:

Директор
МБОУ «СОШ № 41 г. Улан – Удэ»

_____ Э.Л. Тимина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 41 г. Улан – Удэ»

_____  А.М.Горбуова