

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
ГИМНАЗИЯ №80

г. Челябинск

на 2015-2017 годы

От работодателя:
директор
МАОУ ГИМНАЗИЯ № 80

От работников:
председатель первичной
профсоюзной
организации
МАОУ ГИМНАЗИЯ № 80
(И.П. Потешенко)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
В отделе по труду Администрации Советского района г. Челябинска
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2015 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, ф. И. О.)

М. П.

Коллективный договор, заключенный между
работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации
с одной стороны, и работодателем в лице руководителя - с другой,
утвержденный собранием трудового коллектива

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГИМНАЗИЯ № 80 ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

20.04.2015 года протокол № 1 - с приложениями - 5, листов 65,
зарегистрирован администрацией Советского района города Челябинска.

Регистрационный № К - 11 от 02.06.2015 года.

Начальник отдела экономики и торговли
администрации Советского района
города Челябинска



С.Н. Холодов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 80 г. Челябинска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Отраслевым тарифным соглашением, Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования города Челябинска между Управлением по делам образования города Челябинска и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 года и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

Работодатель - в лице его представителя - директора Горюшкиной Марины Борисовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

1.4.1 Работников, являющихся членами первичных профсоюзных организаций на основании устава профсоюза и Типового положения о первичной профсоюзной организации.

1.4.2 Работников, образовательного учреждения, не являющихся членами профсоюза лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Коллективного договора путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию образовательного учреждения с просьбой ежемесячного перечисления 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления для профсоюзных взносов;

1.4.3 Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего Коллективного договора в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **3** дней после его

подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое 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, приводит к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду, двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по подготовке и заключению настоящего Договора

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Все основные вопросы трудовых отношений решаются работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые отношения строятся на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 63-68, ст. 72-73, ст. 77-88) , другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. 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.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором,

Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, заключается на неопределенный срок

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотрен 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.

2.7. 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 и др.

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

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. 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.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее, помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием учебно-методических кабинетов, центров) 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.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.13. О введении, указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. 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.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечень необходимых профессий и специальностей определяются самими работниками с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику 1 раз в 3 года и предусматривать необходимые для этих целей финансовые средства

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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего 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 в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления

образованием, а также в других случаях) Финансирование может осуществляться как за счет бюджетных, так и внебюджетных источников.

3.3.6. Предоставлять возможность профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предоставлять им дополнительные льготы и компенсации по сравнению с установленным законодательством, в том числе для самостоятельного поиска работы.

3.3.7. 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 комиссией.

3.3.8. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ - не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации, ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ) .

4.1.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 79 ТК РФ, имеют также: лица, которым осталось 2 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных

организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.1.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом ст. 372 ТК РФ;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профкомом и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия ст. 103 ТК РФ.

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом и регулируется постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих 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 перерывов между занятиями и дополнительными видами работ, предусмотренных трудовым договором более 4 часов. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты из надтарифного фонда.

5.6. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более **18** часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ и 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. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул 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.

5.10. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления отпускного периода.

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

График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

5.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска 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.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем **14 календарных дней**

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в

следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье **3 дня**;
- в случае свадьбы работника **3 дня**;
- на похороны близких родственников **3 дня**;
- работающим инвалидам **5 дней** к отпуску;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности **2 дня** к отпуску.

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, согласно ст. 128 ТК РФ.

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

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1 Тарифные ставки и оклады работников учреждения образования устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии с законодательством РФ и Челябинской области.

Проведение тарификации педагогических работников образовательного учреждения осуществляется до 5 сентября текущего года по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами и ознакомление с ее результатами работников под роспись.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

6.2.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись ст. 162 ТК РФ.

6.2.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.2.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливаются и тарифицируются на учебный год.

6.2.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Форма выдачи заработной платы и других выплат – безналичная (перечисление на банковский счет работника). Днями выплаты заработной платы считать дни прихода денег на банковский счет (**8 и 23** число каждого месяца).

6.2.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.2.7. 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 неполученной зарплаты.

6.2.8. Нести ответственность при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, на срок более 15 дней, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 0,5% от оклада за каждый день.

6.2.9. Оплатить в полном объеме время простоев по причинам, не зависящим от работодателя и работника (карантин, морозы, авария) в соответствии с тарификацией, если работник находился на рабочем месте.

6.2.10. Производить выплаты заработной платы в течение учебного года в размере не ниже МРОТ, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их дозагрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до изменения условий трудового договора.

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

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья и предоставлении места в детском саду для детей сотрудников.

7.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профкомом и в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах, которые являются приложениями к коллективному договору.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.4. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в

накопительную систему Пенсионного фонда РФ и информируют застрахованных лиц, работающих о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета.

7.5. Создает комиссию для рассмотрения индивидуальных трудовых споров

7.6. Предусматривает условия распределения экономии средств фонда оплаты труда по согласованию с выборным профсоюзным органом и его направление на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи работникам и др.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т. д. В соответствии с установленными нормам и по перечню профессий и должностей.

8.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Обеспечивать соблюдение работникам требования, правил и инструкций по охране труда.

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

8.15. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников, с возмещением денежных затрат за них, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.18. Профком обязуется:

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

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ) .

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с предварительного согласия профсоюза (ст.81 ТК РФ)

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 профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношений с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20 %. (ст. 377 ТК РФ).

9.8. 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.

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа . (ст. 374, 376 ТК РФ)

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

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

9.12. Работодатель 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);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (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 форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (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 одного 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).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.4. 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

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом) профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет

нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

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

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

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

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников;
- стихийного бедствия;
- вынужденного дорогостоящего лечения
- и в других случаях.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2: Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятия по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже **1 раза в год.**

11.4. Рассматривают в недельный 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-х лет** со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за **1** месяц до окончания срока действия данного договора.