

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Варгатёрская основная общеобразовательная школа»

на 2013-2016гг.

От работодателя:


Директор МБОУ
«Варгатёрская ООШ»



Л.П.Лялина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Варгатёрская ООШ»

 С.Ю.Тараскина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № 24 от "26" июня 2013 г.


председателем первичной профсоюзной организации и
(должность, Ф.И.О.)

м.п.

уполномоченным лицом 

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Варгашёвская основная общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - ОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Соглашением между Чаинской районной организацией профсоюза работников образования и науки Томской области и МУ «Отдел образования Администрации Чаинского района Томской области».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ОУ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Тараскиной Светланы Юрьевны;
- работодатель в лице директора ОУ Лялиной Людмилы Павловны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по

поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ОУ, отраслевым и районным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ОУ.

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и

квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников ОУ производится в соответствии с Постановлением Главы Чаинского района «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных учреждений», Постановлением Главы Чаинского района «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального учреждения «Отдел образования Администрации Чаинского района Томской области»;

3.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются указываются 9 и 24 число каждого месяца.

3.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Варгатёрская ООШ и включает в себя:

- оплату труда исходя из размера окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 1);
- дополнительные компенсационные выплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности (работникам, входящим в перечень должностей, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности) (Приложение № 2);
- иные компенсационные выплаты педагогическим работникам, установленные коллективным договором с учетом мнения профкома (Приложение № 3);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором с учетом мнения профкома (Приложение № 4);
- выплаты стимулирующего характера, виды которых установлены Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а и Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а (Приложение № 5);
- ежемесячную надбавку к должностному окладу, предусмотренную Законом Томской области от 12 ноября 2001 года № 119-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии квалификационных категорий и статуса молодого специалиста;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в соответствии с Законом Томской области от 27 января 2006 года № 3-ОЗ «Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных учреждений

Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»;

- выплаты стимулирующего характера из средств иных межбюджетных трансфертов за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Варгатёрская ООШ», Положением «О распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ «Варгатёрская ООШ», данным договором.

3.1.4. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки 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 период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.2.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае смены сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).

3.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа ОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОУ.

3.7. Профсоюз:

3.7.1. Принимает участие в разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда, в работе экспертной комиссии по оценке результатов деятельности работников.

3.7.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ОУ.

4.1.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.3. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но не менее чем 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.4. 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).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных ст. 335.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 ОУ 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;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

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

5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при повышении квалификации педагогических работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке аттестации педагогических работников учреждения.

6. Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, которое прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 4).

6.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

6.3. Провести в ОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

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

6.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ОУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ

с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ОУ.

6.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников).

6.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.12. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

6.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ОУ;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.15.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.15.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.15.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ОУ.

6.15.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.15.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.15.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск 6 дней.

7.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

7.3. Предоставление работникам краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (или с сохранением при наличии финансовых средств) по следующим причинам:

- бракосочетание работника, его детей - до пяти дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 10 дней;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - до пяти дней;
- переезд на новое место жительства - до трех дней;
- проводы сына на службу в армию - до трех дней.

7.4. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.5. Стороны подтверждают, что договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.5.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.5.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.5.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.5.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.5.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

Работодатель своевременно предоставляет этим организациям информацию о работниках ОУ, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

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

9.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.1.6. Как гласит ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя по п. 2,3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. По логике ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.1.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей 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);

- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 150 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147ТКРФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

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

9.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

10. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Подписи сторон:

Работодатель:

Директор школы

Пялина



Представитель работников:

Председатель профкома

С.Ю.Тараскина

Принято на собрании трудового коллектива от 22 января 2012

Председатель собрания Тараскина С. Ю.

Приложение № 1
к коллективному договору между
администрацией школы и профкомом

Характер и размеры компенсационных выплат, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (повар, кухонный работник, машинист (кочегар) на твёрдом топливе – 5 %
- доплату за работу в ночное время (сторож, машинист (кочегар) на твёрдом топливе) – 20%;
- за разделение рабочего дня на части с перерывом более 2-х часов – 30% (водитель автобуса)
- доплату за совмещение профессий (повар - зав.столовой) – 20%-40%
- доплату за расширение зоны обслуживания (уборщики служебных помещений, машинист (кочегар на твёрдом топливе) – от 15%- 30%;
- доплата за заведование кабинетами - от 150-300 рублей.
- Доплата за кружковую работу-60 рублей за 1 час работы.
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 50% районный коэффициент, 50 % - северный коэффициент.

Перечень

Должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

1. Руководитель (директор, начальник , заведующий) учреждения образования.
2. Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования , директор (начальник, заведующий) филиала учреждения образования, старший мастер.
3. Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер и др.)
4. Учитель.
5. Преподаватель- организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).
6. Педагог – организатор.
7. Библиотекарь.
8. Бухгалтер.

Размеры компенсационных выплат работникам за один час работы по установленной норме часов в неделю.

Наименование компенсационной выплаты, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 « о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)», установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иными работниками исходя из установленной продолжительности рабочей недели.	Размеры компенсационных выплат за один час работы по установленной норме часов в неделю.
За индивидуальное обучение на дому больных детей, при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	24,12
За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при норме часов в неделю:	
36 часов в неделю	13,72

Приложение № 3
к коллективному договору между
администрацией школы и профкомом

Характер и размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, установленные коллективным договором с учетом мнения профкома:

- за проверку письменных работ:
- - учителя русского языка и литературы - 200 рублей;
- - учителя начальных классов - 150 руб;
- - учителя математики - 200 руб;
- - учителя физики, химии, иностранного языка – 100 руб;
- за заведование пришкольным участком в период с 15.04 по 15.10 от 9 до 12% от размера должностного оклада;
- за сопровождение учащихся при перевозке автобусом от 5 до 7 % от размера должностного оклада;
- за сложность и приоритетность предмета: по русскому языку, математике и профильным предметам 5-10% от индивидуального должностного оклада, исходя из количества часов, отведенных на данные предметы;
- за составление и корректировку расписания от 4 до 6 % от размера должностного оклада;
- за кружковую работу и иные занятия с обучающимися по программам дополнительного образования и внеурочной деятельности из расчета 60руб. за час
- в зависимости от обеспечения финансовыми средствами.

Приложение № 4

иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором с учётом мнения профкома.

Работникам устанавливаются персональные надбавки стимулирующего характера:

- за делопроизводство – 600 рублей;
- за выполнение функций администратора официального сайта школы – 500 рублей;
- за сопровождение учащихся при перевозке автобусом – 500 рублей;
- за сопровождение сайтов «Наша новая школа», «Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях» - 500 рублей;

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются муниципальным учреждением «Отдел образования Администрации Чаинского района Томской области».

К выплатам стимулирующего характера относятся премии, установленные для всех работников школы за:

- выполненную работу по итогам работы за месяц, четверть, полугодие, год;
- качество выполняемых работ;
- выполнение особо важных и срочных работ с учетом:
 1. высоких результатов и качества выполненных работ;
 2. успешного и добросовестного исполнения работниками школы своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 3. инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
 4. качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
 5. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и другое.

Выплаты стимулирующего характера, виды которых установлены Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а и Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 №80а:

- надбавки педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории: за 2 категорию – 550 рублей, за 1 категорию- 900 рублей, за высшую категорию – 1350 рублей;
- надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов « Заслуженный....» - 1000 рублей, а начинающийся со слов « Народный....» - 2000 рублей;
- надбавки молодым специалистам – 1000 рублей;

Данные надбавки к должностному окладу устанавливаются при наличии соответствующих оснований.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью более 14 человек , предусмотренное Законом Томской области от 27.01.2006 № 3-ОЗ « Об условиях и порядке выплаты педагогическим работникам областных и муниципальных образовательных учреждений Томской области вознаграждения за выполнение функций классного руководителя», в размере 1000 рублей.

Промышленное 22
Промышленное 22
Дир. Иван П.



И. П.