

Муниципальное общеобразовательное учреждение Новосельская средняя общеобразовательная школа
152370 с. Новое Большесельский р-н,
Ярославская обл., ул. Октябрьская д.3.
Факс 8(48542) 2-64-37
powchool@mail.ru
ОГРН - 1027601275019
ИНН - 7613003388 КПП - 761301001
20.12.2017 № 132

В Управление социальной защиты населения

Соглашение
о заключении коллективного договора

Муниципальное общеобразовательное учреждение Новосельская средняя общеобразовательная школа

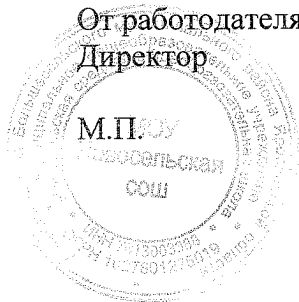
(наименование учреждения)

В соответствии с протоколом № 3 от 20.12.2017г. общего собрания стороны пришли к соглашению, о заключении коллективного договора на три года, с 20. 12. 2017г по 20.12.2020г.

«20» декабря 2017г.

От работодателя _____

Директор



М.П.

Селиванова А.А.

От работников _____

Председатель Профсоюзной организации

От работников _____

М.П.

Багрова Е..М.

Муниципальное общеобразовательное
учреждение Новосельская средняя
общеобразовательная школа
152370 с. Новое Большесельский р-н,
Ярославская обл., ул. Октябрьская д.3.
Факс 8(48542) 2-64-37
nowchool@mail.ru
ОГРН - 1027601275019
ИНН - 7613003388 КПП - 761301001
20.12.2017 № 131

В Управление социальной защиты
населения

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

Направляем Соглашение о заключении коллективного договора, заключенного на три года.

Муниципальное общеобразовательное учреждение Новосельская средняя общеобразовательная школа с 20.12.2017г по 20.12.2020г.
(наименование учреждения с указанием конкретного срока действия коллективного договора, не более 3 лет)

Соглашение подписали :

От лица работодателя Селиванова Алла Александровна – директор МОУ Новосельской сош

От работников Багрова Елена Михайловна – председатель профсоюзной организации, учитель МОУ Новосельской сош

Численность работников организации 26 человек в том числе членов профсоюза 14 человек

ОКВЭД (вид экономической деятельности)– 80.20.2

Форма собственности – муниципальная

Приложение: протокол общего собрания работников с решением о заключении коллективного договора.

Подпись руководителя _____  Селиванова А.А.

Ф.И.О., телефон исполнителя Селиванова А.А. 8(48542)26437

Директор
Муниципального
общеобразовательного учреждения
Новосельской средней
общеобразовательной школы



Селиванова А.А.
«20» декабря 2017 г.

М.П. Новосельская
СОШ

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального
общеобразовательного учреждения
Новосельской средней
общеобразовательной школы

Багрова Е.М.
«20» декабря 2017 г.

Управление социальной защиты
населения Администрации Большесельского
муниципального района
ОТДЕЛ ПО ТРУДУ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Региональный № 142/17
Дата «25» декабря 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного
учреждения

Новосельской средней общеобразовательной школы
Большесельского района Ярославской области
на 2017-2020годы

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	3
Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА	4
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	4
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	9
Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	11
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА	12
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ	15
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: трудовой коллектив МОУ Новосельской сош в лице председателя первичной профсоюзной организации Багровой Елены Михайловны и работодатель в лице директора МОУ Новосельской сош Селивановой Аллы Александровны

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.5. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.9. Представления профсоюзного комитета (органа общественной самодеятельности) о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

2.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах

стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.4. Заработная плата выплачивается работнику 14 и 29 числа. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

2.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

2.6. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.7. Оплата труда работников определяется по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям педагогических, социальных работников.

2.8. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

2.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности,
-----------------------------------	--

квалификационная категория	указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Учитель ; воспитатель; педагог-организатор;
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	Учитель физической культуры (физического воспитания); учитель основ безопасности жизнедеятельности;
Педагог-психолог	Учитель;
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.10. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах, выделенных на эти цели бюджетных средств.

2.11. Определение размеров доплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, согласованным с Профкомом (ст. 372 ТК РФ).

2.12. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах.

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 10 % оклада по совмещаемой должности.

2.13. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.14. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

2.15. 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. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

2.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

2.17. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

2.18. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

2.19. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

2.20. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

2.21. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты.

2.22. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

3.1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

3.3. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.2. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.4. Для работников учреждения, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

4.6. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников: лиц, частично утративших на производстве трудоспособность; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

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

4.8. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

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

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

4.11. Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем.

4.13. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный 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. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до одного часа. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

5.2. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2

степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

5.3. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.4. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

5.5. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения профкома и доводится до сведения всех работников. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника и выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных статьями 124 — 125 ТК РФ.

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

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством 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).

5.9. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

для проводов детей в армию - 3 дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;

на похороны близких родственников — 3 дня;

в случае рождения ребенка (сына, дочери)— 3 дня

неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 2 дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 1 день

в случае отправления ребенка (сына, дочери) в 1 класс - 1 день

5.10.2. Предоставлять право работникам организации на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

5.11. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

5.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работники учреждения имеют право на:
бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

6.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Большесельского муниципального района.

6.3. С учетом финансовых возможностей дети работников учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками.

6.4. Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

6.5. При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

6.6. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.8. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

6.9. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение

оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Постановление Правительства Ярославской области от 24 марта 2013 г. № 435-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. № 209);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ)
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

6.10. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» соответствующей отрасли.

6.11. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет - объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

6.12. Ежегодно среди работников организации Работодатель проводит смотр-конкурс «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотр-конкурса включается представитель Профкома.

7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

7.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67) дней со дня фактического допущения работника к работе.

7.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

7.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

7.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

7.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

7.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

7.8. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

7.9. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

7.10. Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

7.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

7.12. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

7.13. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- сокращает вакантные должности;
- ограничивает совмещения профессий (должностей).
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.14. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

7.15. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ);

Для принятия решения работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

8.2. Работодатель обязуется:

- Участвовать в подготовке и заключению соглашений по охране труда в организации
- Принять меры по реализации Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 1), Постановление Минтруда РФ от 27.02.1995 № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда».
- Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.3. Контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на директора Селиванову А.А.; от выборного профсоюзного органа на председателя ПК Багрову Е.М.

8.4. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, а также обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму за счет средств учреждения (Приложение № 2)

8.6. Все работники учреждения в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 3), утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 декабря 1998 г. № 51, с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 октября 1999 г. № 39, с изменениями и дополнениями от 3 февраля 2004 г. № 7 за счет средств организации обеспечиваются сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

8.7. Обеспечивать обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождения проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний. (Приложение 4)

8.8. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

8.9. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.10. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек.

8.11. Работодатель обязуется:

- Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников локальные нормативные акты организации на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за условия труда (Приложение № 5);

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск

- Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников,
- Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение, производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации
- Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве
- Осуществлять систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, за правильностью применения работниками и обучающими средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.
- Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.
- Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся.
- Рассматривать представления органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требованиям охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.
- Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в пределах компетенции организации

8.12. Профсоюзный Комитет обязуется:

- Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.
- Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, выполнения обязательств работодателя и работников, через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комиссии по охране труда от профсоюза.
- Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.
- Участвуют в разработке раздела коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемого соглашения по охране труда.
- Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.
- Участвуют в проведении специальной оценки условий труда. Представители профсоюзных организаций включаются в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.
- В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, технические инспекторы труда и (или) уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить требования руководителю образовательной

организации, в соответствующий орган управления образованием, в Государственную инспекцию труда или в судебные органы о приостановке работ.

8.13. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

- Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

9.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.4. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения, а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.6. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), допускается

только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ - с учетом его мнения

9.7. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

9.8. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор вступает в силу с 20 декабря 2017 года и действует до 20 декабря 2020 года.

10.2. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения

10.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.6. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.