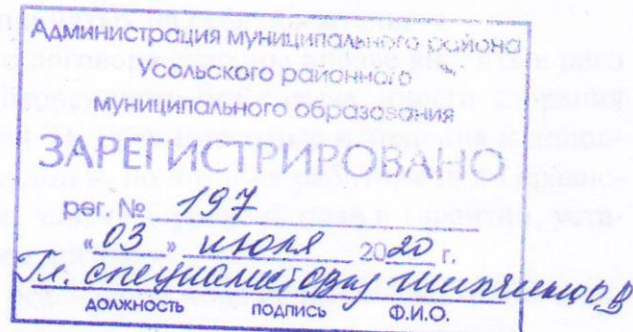


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Раздольинская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уста-
вом)

На 2020-2023 годы



п. Раздолье

2020 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Раздольинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) и работниками, в лице их представителей, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Раздольинская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Усольского района на 2018-2020 годы (далее – территориальное соглашение), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) 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, территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель Учреждения в лице полномочного представителя – директора Медведевой Риты Владимировны, действующего на основании Устава общеобразовательного учреждения (далее – Работодатель), и Работники в лице полномочного представителя – первичной

профсоюзной организации работников, действующей на основании Положения, в лице председателя – Добрыниной Анны Николаевны (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10. Условия Коллективного договора учитываются работодателем при принятии решений, локальных нормативных актов.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, снижать уровень прав и гарантий, установленных условиями действующего коллективного договора.

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

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (вариант: с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 17 мая 2023г.

1.17. Подписанный сторонами коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в территориальное соглашение

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

предоставлять выборным органам первичной профсоюзной организации (председателю, профсоюзному комитету) по их запросам информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию;

включать представителей первичной профсоюзной организации в состав комиссии по распределению средств стимулирующего фонда, аттестационной комиссии по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, в состав комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений;

Обеспечивать:

участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждением;

осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников;

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель учитывает мнение профкома (согласовывает) в следующих случаях:

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- при введении, а также отмены режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ), а также режим дистанционной работы в случаях, установленных органами государственной власти и органами местного самоуправления;

- при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- привлечения работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ); к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- определении формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представлении к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- график сменности (ст.103 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- объем педагогической нагрузки, *тарификацию* (п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

- расписание уроков (занятий);

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в случае простоя;

- режим рабочего времени работников в каникулярный период;

- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.4.10 коллективного договора);

- введение суммированного рабочего времени;

- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории;

- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности ;

- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией неудобного режима работы¹⁰ (п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.2.8 коллективного договора);

- нормы профессиональной этики педагогических работников;

2.6. Профком:

способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

разъясняет работникам положения коллективного договора;

представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, иных органах;

представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы в порядке, установленном действующим законодательством;

содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.7. Стороны договорились о том, что

решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий (уроков), режима рабочего времени работников в каникулярный период принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома;

первичная профсоюзная организация в лице ее выборных органов (председатель, профсоюзный комитет) выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению вопросов, связанных с реализацией трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем по должностям в соответствии со штатным расписанием, не допускается.

3.5. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3.6. По рекомендации аттестационной комиссии учреждения на должность педагогического работника может быть назначено лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.7. Соответствие или несоответствие квалификации работников квалификационным требованиям профессионального стандарта определяется работодателем в порядке аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации.

3.8. Несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта не является основанием для увольнения работника или перевода его на другую работу без выполнения обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работника.

3.9. В случае введения независимой оценки квалификации в период действия коллективного договора, направление работника на ее прохождение осуществляется с его письменного согласия за счет средств работодателя.

На период прохождения процедуры независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется основное место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работникам, направленным для прохождения независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.10. Формирование сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде (ведение работодателем трудовой книжки в электронном виде) возможно лишь с письменного согласия работников.

При переходе на электронный вариант учета трудовая книжка выдается на руки работнику под роспись на основании его письменного заявления.

Право выбора на ведение трудовой книжки на бумажном носителе не распространяется на работников при трудоустройстве в образовательную организацию с 1 января 2021 г.

3.11. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, поручается работнику только с письменного согласия за дополнительную оплату.

Работнику предоставляется время для ознакомления с условиями предлагаемой дополнительной работы, ее объемом, размером дополнительной оплаты (не более одного дня).

Письменное оформление условий выполнения дополнительной работы для временного замещения работника производится не позднее трех дней с момента фактического ее поручения работодателем и выполнения работником.

3.12. Привлечение работника к участию в государственной итоговой аттестации в качестве организаторов пунктов проведения экзаменов, технических специалистов, и др., осуществляется только с письменного согласия работника.

3.13. Увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации, не допускается.

3.14. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

3.15. При процедуре сокращения численности или штата работников Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации случаев, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

которым остается 2 года до наступления права на пенсию и (или) до достижения размера стажа необходимого для досрочного назначения страховой пенсии (25 лет), проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее трех часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.17. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель предпринимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

Об изменении установленного режима рабочего времени работники должны быть уведомлены не менее чем за два месяца до его введения.

В случае необходимости перевода работников на удаленное (дистанционное) выполнение должностных (трудовых) обязанностей по решению федеральных, областных органов государственной власти, органов местного самоуправления, режим работы определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.2. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

4.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям (преподавателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

4.4. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.5. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях в соответствии с главами I-IV Приказа

Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 и распределяется между другими педагогическими работниками до выхода основного работника.

4.6. Тарификация учителей, занятых индивидуальным обучением на дому детей, осуществляется на общих основаниях - на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.7. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

4.8. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час .

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка суммируется и компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, в том числе, в каникулярный период.

4.11. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.13. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить

работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дня.

4.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.15. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.16. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам:

совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, получением профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов при наличии справки-вызова;

4.17. Отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляются:

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, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи -инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней

при рождении ребенка в семье - 2 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дней;

- для проводов детей в армию - 1 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 календарных дней;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дней;

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5. Стороны договорились о следующем:

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать совместные действия, направленные на повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение

своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения – Положением об оплате труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

Разработка нового локального нормативного акта Положения об оплате труда, внесение изменений и дополнений осуществляется рабочей группой, создаваемой по распоряжению руководителя образовательной организации с участием представителей профсоюзного комитета.

5.3. Система оплаты труда предусматривает повышенные условия оплаты труда работников из числа молодых специалистов, имеющих первую и высшую квалификационные категории, почетные звания, ученые степени.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину текущего месяца не может быть выплачена позднее последнего дня этого месяца, за вторую – не позднее 15 дней после предыдущей выплаты.

Заработная плата за 1 половину месяца, полностью отработанную работником, не может быть меньше 50 % всех входящих в нее выплат, носящих постоянный характер.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;
общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.9. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.10. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных (ночные, сверхурочные, совмещение, замещение, расширение зоны обслуживания, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.11. Установление критериев, условий выплат стимулирующего характера в Положении об оплате труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, выполняющим работу на условиях совместительства, определяются исходя из показателей оценки эффективности деятельности, установленных Положением об оплате труда, пропорционально отработанному времени.

5.13. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.14. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

5.15. Работа уборщиков помещений, дворников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Совместно, в рамках полномочий образовательной организации, участвовать в реализации государственной политики области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. При проведении структурных преобразований в учреждении массовые сокращения работников, принимаются совместные опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников не допускаются. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней

6.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.4. Работодатель с учетом мнения (либо по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.5. Соответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта устанавливать, в том числе, с учетом практического опыта работника.

Работник может быть по рекомендации аттестационной комиссии признан соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, в отсутствие требуемого образования, но как обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью.

6.6. Работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников; повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

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

предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7. Стороны признают, что:

7.1. Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Работодатель оказывает содействие в подготовке аттестационных материалов работникам, претендующим на прохождение аттестации на установление первой или высшей квалификационной категории.

Руководитель, его заместители не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока ее действия при оплате труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель,	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных

	организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки;
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

7.4. Оплата труда педагогическому работнику осуществляется с учетом квалификационной категории срок действия которой истек в периоды:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на срок не более трех лет.

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников образовательной организации (далее – организации) в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны исходят из того, что условия труда работников образовательной организации, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами, законодательством Иркутской области.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.2. Работодатель:

обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ);

выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, профессиональной гигиенической подготовки и приобретение медицинских книжек для работников;

использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов образовательной организации (до 20%) из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, аптек, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований;

создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда при достижении в организации численности работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации;

содействует профсоюзной организации в избрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома организации;

обеспечивает проведение обучения работников по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке;

обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

предоставляет гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ, работникам организации, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда;

устанавливает конкретные размеры гарантий и компенсаций конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, коллективным договором, трудовым договором;

обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

проводит расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в установленном порядке;

8.3. Профком:

организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми и иными актами по охране труда;

обеспечивает избрание на общем профсоюзном собрании уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, координирует их работу по осуществлению общественного контроля за условиями и состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, в производственных и подсобных помещениях и на территории образовательной организации;

обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по:

охране труда;

расследованию несчастных случаев на производстве;

проведению специальной оценки условий труда;

организации и проведению обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и диспансеризации;

по приемке учебных, производственных и подсобных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов образовательной организации к началу учебного года;

оказывает методическую и консультационную помощь членам профкома и уполномоченным по охране труда профкома в практической работе по осуществлению общественного контроля за условиями и охраной труда в подразделениях образовательной организации;

направляет Работодателю Представления о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда в установленном порядке;

принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда работников, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

подводит ежегодно итоги работы первичной профсоюзной организации по защите прав работников организации на здоровые и безопасные условия труда;

8.4. Стороны совместно:

1. Принимают участие в подготовке и заключении Соглашения по охране труда. Не реже одного раза в год подводят итоги его реализации, осуществления организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации;

содействуют предоставлению уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда рабочего времени, не менее двух часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей;

содействуют уполномоченным по охране труда в организации (в участии) и проведении смотров-конкурсов, мероприятий, связанных с международным Днем охраны труда, конференций, семинаров, и т.п. по охране труда;

организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях;

проводят совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с действующими у работодателя и принятыми в Профсоюзе нормативными актами.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны подтверждают, что в образовательной организации реализуется принцип социальной ответственности, в том числе за реализацию установленной действующим законодательством системы льгот и гарантий, в том числе:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ); в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- обеспечивается право работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.2. Стороны договорились совместно:

- осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников;
- вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, обращаться в органы местного самоуправления, другие уполномоченные органы, с ходатайствами об обеспечении жильем (в содействии в его приобретения);
- оказывать помощь и поддержку работникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

9.3. Работодатель:

- обеспечивает бесплатное предоставление библиотечных фондов, информационных ресурсов образовательной организации;
- предоставляет по письменному заявлению работника один день без сохранения заработной платы в случае кратковременного расстройств здоровья (без предоставления подтверждающих документов), а также при возникновении форс-мажорных обстоятельств, ставящих под угрозу безопасность имущества, жизнь и здоровье близких родственников (пожар, затопление квартиры; необходимость сопровождения в госпитализации, врача, и т.д.).

9.4. Профсоюзный комитет:

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза в установленном в профсоюзной организации порядке;
- своевременно доводит до работников информацию об установленных вышестоящими профсоюзными органами для членов Профсоюза мер социальной защиты и способствует в их предоставлении;
- организовывает проведение юридических и иных консультаций.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Стороны:

10.1. Признают важность обеспечения профессиональной, социальной и иной поддержки молодым специалистам, предоставление в рамках полномочий образовательной организации установленных льгот и гарантий.

10.2. Способствуют организации и деятельности совета молодых педагогов.

10.3. Оказывают содействие в подготовке к участию в аттестации на установление квалификационной категории; в получении консультаций по вопросам профессиональной деятельности, а также юридической помощи по вопросам законодательства о труде, пенсионного, и иного связанного с трудом, законодательства.

10.4. Стороны признают важным при составлении расписания учебных занятий учитывать необходимость в создании условий для успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для подготовки.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Стороны подтверждают, что:

права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборных органов, определяются в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Региональными соглашениями, отраслевым районным соглашением и настоящим коллективным договором;

взаимоотношения между органами управления образовательной организацией и выборными органами первичной профсоюзной организации осуществляются на принципах равноправия сторон, уважения и учета мнения (согласования) сторон, а также на иных принципах социального партнерства, установленных действующим трудовым законодательством.

11.2. Работодатель:

соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации;

способствует:

осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и действующими в Профсоюзе положениями;

организации и проведению профсоюзных мероприятий;

освобождает членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы для участия в профсоюзной учебе, в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением заработной платы;

обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

11.3. Стороны договорились о том, что:

работники, входящие в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной

профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ;

увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, члена профсоюзного комитета признается социально значимым для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников на соответствие должности;

члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11.4. Профсоюзная организация в лице выборных органов, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников образовательной организации, наряду с установленными полномочиями, осуществляет следующую деятельность:

содействует в оказании юридической помощи работникам, членам Профсоюза, в обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости, протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам;

совместно с вышестоящими выборными профсоюзными органами проводит разъяснения по вопросам применения трудового законодательства, законодательства об образовании;

содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей;

организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза;

ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза;

направляет средства профсоюзного бюджета, в том числе, на организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и другими событиями; на оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам; на организацию досуга детей членов Профсоюза, в т.ч., новогодних ёлок, приобретение детских новогодних подарков и др.

осуществляет контроль за:

выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

за состоянием охраны труда в учреждении;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др;

принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;

осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;

информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

.XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА


12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом районной профсоюзной организации.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление инфора

мации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

От работодателя:

Руководитель
образовательного
учреждения

 Медведева Р.В.

(подпись, Ф.И.О.)

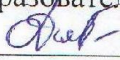
Дата _____

М.П. _____



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

 Добрынина А.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

Дата _____

М.П. _____

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 21

(двадцать один) листов

Директор школы

Медведева Р.В. Медведева

« МП » 20 _____ года

