

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Лесниковский лицей имени Героя России Тюнина А.В.»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 09.01.2020 г. по 08.01.2023 г.

от работодателя:

Директор учреждения

Г.В. Гордиевских

« 09 » января 2020 г.



от работников:

Председатель профсоюза

И.Н. Гиззатуллина

« 09 » января 2020 г.

A handwritten signature in blue ink, belonging to the trade union chairperson, is written over the printed name.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Лесниковский лицей имени Героя России Тюнина А.В.», представленный в лице директора Гордиевских Галины Владимировны, действующего на основании Устава, именуемый далее - Работодатель, и работники организации, именуемые далее - Работники, представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее – Профсоюз, в лице её председателя Гиззатуллиной Ирины Николаевны.

1.3. Проект коллективного договора обсужден работниками в подразделениях организации и доработан с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утвержден общим собранием работников. Коллективный договор подписан сторонами по истечении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии).

1.4. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 09 января 2020 года. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлевать на период не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения и реорганизации в форме преобразования.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13 Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.14 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.15 Стороны согласились, что Профсоюз выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда /доплат и надбавок/, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

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

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон;
- обеспечение нормальных условий деятельности профкома;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. 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, или интересов работника в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ)

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профсоюзного комитета.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск.

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

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебно - воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (организации) на все время простоя на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

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

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

3.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении (организации) работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников Учреждения работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении научно – практических конференций, конкурсов, фестивалей, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки» (за основу взят Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н раздел I. «Общие положения» п.6).

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77, 81, 83 ТК РФ).

3.11. Стороны договорились, что работодатель освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, основного государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей. За счет бюджетных ассигнований бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ, ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, основного государственного экзамена.

4. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, а по желанию работника – один раз в три года.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится по согласованию с профкомом данной организации.

4.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 – 176 ТК РФ.

4.5. Предоставлять гарантии, компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению органа образования или учреждением.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости, в случае возникновения необходимости сокращения штатов или численности работников работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные места;
- в первую очередь производить сокращение по вакантным ставкам, с совместительства;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;
- проводить переобучение работников;
- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать причины проведения сокращения, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников. Считать массовым - увольнение 8% и выше от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 дней.

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов или численности предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

5.3. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.5. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штатов или численности работников выплачивать выходное пособие в соответствии с законодательством.

5.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией; при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), а затем:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- женщинам - одиноким матерям, имеющим двух и более детей до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- когда оба члена семьи работают в одном ОУ;
- работникам из числа бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- молодым специалистам в течение трех лет.

5.7. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов или численности, в случае появления новых рабочих мест.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА

6.1. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения

профкома и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет, для работников, являющихся инвалидами I или II группы. Для женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, для педагогов - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ) (ст.333 ТК РФ).

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

Для сторожей установлен режим работы по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени, период учета - месяц. Отработанные сверхурочные часы оплачиваются согласно ст.152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 99, 152 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

6.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 ТК РФ по письменному приказу работодателя.

6.6. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленный для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил

работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

6.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

При сменном режиме работы устанавливаются дни отдыха согласно графика.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, воспитателям дошкольных групп - 42 календарных дня, в группах с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней, педагогам – 56 календарных дней.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2.ТК РФ)

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовой возможности учреждения (ст. 126 ТК РФ).

6.10. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (Приложение 10).

6.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы библиотекарю (заведующему библиотекой) – 18 календарных дней (Закон Курганской области от 26.12.1997 № 93); за ненормированный рабочий день – водителю 3 календарных дня, заместителю директора по АХР, завхозу – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

6.12. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.13. Предоставлять работнику - родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

6.14. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы предоставляется:

- женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности, - один дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников по соглашению сторон согласно ст.128 ТК РФ.

6.15. Работодатель должен предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением «О длительных отпусках педагогов», утвержденного руководителем, Уставом учреждения.

6.16. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования

6.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в размере по соглашению сторон.

6.18. 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 каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536).

Во время проведения текущего (косметического) ремонта, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в данное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала периода ремонта, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в период ремонта) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536). Оплата труда работников за время ремонта производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу ремонта.

В период ремонта педагогические работники и обслуживающий персонал с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

6.19. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема горячего питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания другим категориям работников устанавливаются Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6.22. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью исходя из учебной нагрузки по тарификации. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое по времени не регламентируется.

6.23. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с профкомом.

6.24. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Закона № 273).

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ «Лесниковский лицей имени Героя России Тюнина А.В.» (Приложение № 2).

Фонд оплаты труда в учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

7.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ (ст. 133 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате; форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома;

- выплачивать заработную плату расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

7.4. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст.139 ТК РФ).

7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7.6. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить на основе специальной оценки условий труда. На момент принятия коллективного договора установить доплаты категориям работников, указанным в Приложении № 9 к настоящему коллективному договору.

7.7. Оплата работникам сверхурочной работы производится: первые два часа в полуторном, за последующие - в двойном размере, по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

7.9. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

7.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным органом.

7.11. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (сверхурочная работа, в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и опасными условиями труда) устанавливаются в размерах не менее, предусмотренных действующим законодательством.

7.12. В соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовках, сохраняется заработная плата: на уровне Всероссийских забастовок - в полном объеме; на уровне районных забастовок - в размере 2/3 средней заработной платы.

7.13. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов направляется на премирование работников, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и обучающихся; на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.14. Работодатель производит отчисления налогов в соответствующие органы и фонды в размерах и в сроки в соответствии с действующим законодательством.

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

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

7.17. Профсоюзная организация осуществляет профсоюзный контроль:

- за ликвидацией просроченной задолженности по оплате труда;

- при несвоевременной выплате заработной платы может обратиться в органы Гострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности /штрафу/ должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора /ст.5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ/.

7.18 Стороны договорились обеспечить предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам в соответствии с Законодательством.

7.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

7.20. Изменение размеров повышающих коэффициентов, должностных окладов производить:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение коэффициента, должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится из размера более высокого коэффициента, должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.21. Сохранять заработную плату и оплачивать командировочные расходы работникам учреждения при направлении их на курсы дополнительного профессионального образования.

7.22. Работодатель обязан:

- производить своевременно и в полном объеме отчисления в пенсионный фонд;

- представлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной платы каждому работнику;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

7.23. При повышении должностных окладов фонд заработной платы, включая стимулирующий, индексируется на коэффициент повышения.

7.24. Установленную с учетом санитарных правил и норм наполняемость классов, групп для педагогических работников считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно.

7.25. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.26. За выполнение обязанностей классного руководителя производится стимулирующая выплата. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам; во время нахождения классного руководителя в командировке; в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

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

7.28. Стороны считают, что образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом "О введении в действие Бюджетного кодекса РФ" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

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

8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ, СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

8.1. Юбилерам (55, 60, 65 лет), работающим на предприятии, вручать ценные подарки из средств организации при наличии финансовых возможностей.

8.2. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации с вручением ценных подарков при наличии финансовых возможностей.

8.3. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня предоставлять отпуска без сохранения средней заработной платы при самостоятельном поступлении.

8.4. В случае смерти работника оказывать материальную помощь членам семьи при наличии финансовых средств.

8.5. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

Стороны договорились при наличии финансовых средств:

8.6. Выплачивать материальную помощь работникам учреждения (для которых работа в учреждении является основным местом работы):

- достигшим пенсионного возраста – 3000 рублей.
- на похороны родителей, супругов, детей, работников – 4000 рублей.
- на свадьбу самих работников - от 1500 до 3000 рублей.
- при стихийных бедствиях (краже, пожаре, наводнении и т.п.) - от 2000 до 4000 рублей.
- при несчастных случаях на производстве от 2000 до 4000 рублей.
- тяжелая болезнь (операция, длительное лечение, дорогостоящее лекарство) – от 2000 до 5000 рублей.

Источником финансирования материальной помощи являются внебюджетные средства и экономия ФОТ.

8.7. Работодатель и профсоюзный орган взаимодействуют с региональным отделением Фонда социального страхования в вопросах оздоровления работников отрасли и их детей в детских оздоровительных лагерях, санаториях, домах отдыха.

8.8. Совместно добиваются перед областными и муниципальными органами законодательной и исполнительной власти создания отраслевой системы ипотечного кредитования.

8.9. При оказании платных образовательных услуг образовательным учреждением не взимается плата за платные образовательные услуги с детей сотрудников.

8.10 Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по работе с молодыми специалистами в целях закрепления их в Учреждении;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

9. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

9.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

9.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

9.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда (Приложение № 3).

Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы эксплуатационных расходов.

9.4. Обеспечить приоритет финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

9.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

9.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности

9.8. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 5) и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 6) за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

9.9. Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах.

9.10. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

9.12. Обеспечить безопасность труда работников, занятых в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемом помещении.

Выборный профсоюзный орган обязуется:

1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда, коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

3. 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.

4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

Работники обязуются:

1. 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.

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

3. 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.

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

5. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели конференц-зал в согласованные сроки.

10.2. Бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера одновременно с выплатой заработной платы в организации. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников 0,5% от начисленной заработной платы. При этом профсоюзная организация принимает на себя обязательства по защите социально-трудовых прав данной категории работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

Работодатель гарантирует:

10.3. Сохранение средней зарплаты по месту работы работникам, избранным от профсоюзной организации на профсоюзные конференции, пленумы, совещания, а также направляемым на краткосрочную (до 3 календарных дней в году) профсоюзную учебу.

10.4. Сохранение среднего заработка и освобождение от работы лиц, участвующих в переговорах по заключению коллективного договора в качестве представителя работников.

10.5. Включение в программы курсов дополнительного профессионального образования кадров обучение работников образования по вопросам трудового законодательства (в том числе с привлечением работников обкома Профсоюза).

10.6. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

10.7. Не допущение ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.8. Предоставление профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.9. Производить за счет средств стимулирующего фонда учреждения (при наличии) ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 500 рублей (ст. 377 ТК РФ).

10.10. Председатель профкома, его заместители могут быть уволены в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.11. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома.

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

10.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.14. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания для членов профкома до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).

10.15. Принимает меры для решения конфликтов во внесудебном порядке.

10.16. Рассматривает представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок и информирует по принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Обязательства профсоюза:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе ОУ.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

11.5. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

11.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения образования и его работников.

11.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.8. Организовывать оздоровление работников в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном законодательством порядке.

12.2. Стороны обязуются признавать и уважать права друг друга.

12.3. Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия один раз в полгода. Подведение итогов выполнения коллективного договора проводить на общем собрании работников ОУ совместно с администрацией.

12.4. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.