


Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5
Лесозаводского городского округа»

УТВЕРЖДЕН

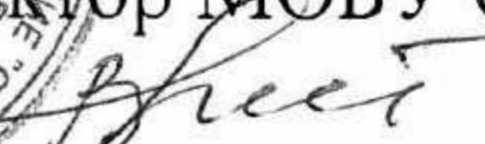
на общем собрании
работников МОБУ СОШ № 5
протокол № 2
от « 27 » сентября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017 – 2020 годы

Юридический адрес: Российская Федерация,
692031, Приморский край г. Лесозаводск
ул. Калининская 29-а

Представитель работников:
Председатель местного комитета
 Т.С. Лукашук



От работодателя:
Директор МОБУ СОШ №5 ЛГО
 В.П. Иванова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:
Департамент труда и социального развития Приморского края
Регистрационный № 46 от « 29 » января 2018 г.

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	4
II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
III. ОПЛАТА ТРУДА	8
IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	11
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	13
VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	13
VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	14
VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Соглашение по охране труда МОБУ СОШ №5
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной и профессиональной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнение требований законодательства о труде.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» Лесозаводского городского округа.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов о труде, действующих на территории РФ, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в РФ», «Об образовании в РФ».

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Администрация ОУ в лице уполномоченного в установленном порядке её представителя - *директора ОУ Ивановой Валентины Петровны* (далее «Работодатель») и работники ОУ в лице их представителя - *председателя местного комитета Лукашук Татьяны Степановны*, (далее – «Местком»), действующих на основании Устава ОУ.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положения работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на образовательные учреждения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, уполномочивших в установленном порядке Местком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его исполнением.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания. По истечению установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования ОУ, расторжения трудового договора с директором ОУ.

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

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение месткома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение о КТС;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о стимулирующих выплатах;
- другие локальные акты.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через местком:

- учет мнения месткома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.11. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок, подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления и регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников ОУ не позднее одного месяца с момента его подписания и ознакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.12. Местком обязуется:

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками письменными трудовыми договорами, содержание которых, порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах и является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор не может включать условий ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57

ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации в явной форме.

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

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

2.4. Не требовать от работников выполнения работ не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий труда и оплаты труда определенных сторонами трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мнения месткома; объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск учетом мнения методического объединения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.8. При установлении учителям, для которых Школа 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 учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.10. 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. На момент окончания срока отпуска учителю гарантируется учебная нагрузка объеме не менее ставки.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором и его приложениями.

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

Работники обязуются:

2.15. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2.16. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила инструкции по охране труда.

2.17. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились:

2.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации работников ОУ не реже 1 раза в 3 года за счет ОУ с сохранением на период обучения средней заработной платы;

- обеспечение трудоустройства в данном ОУ по новой профессии;

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ;

- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;

- своевременно информировать работников об имеющихся в ОУ вакансиях.

2.19. В случае возникновения необходимости сокращения штата работодатель обязуется:

- ставить в известность профсоюзный комитет ОУ о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца, а работников ОУ- за два месяца до предлагаемого сокращения штата;

- ограничивать или временно прекращать прием новых работников;

- предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка;

- предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим работникам: предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста); удостоенным звания «Ветеран труда», воспитывающим детей - инвалидов; одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет.

2.20. Работникам, высвобожденным из ОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение 3 лет;
- пользование детским дошкольным учреждением с сохранением льгот по оплате за содержание детей в течение 3 лет;
- преимущественное право приема в ОУ при появлении вакансий.

II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ (Приложение).

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников ОУ установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должность, оклад), для руководящих и других работников - 40 часов.

3.3. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника.

3.4. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные дни в праздничные дни допускать в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения Профкома по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, в двойном размере.

Стороны договорились:

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ОУ, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы;

- в целях максимально рационального использования рабочего времени учителей предусмотреть компенсационные выплаты для учителей, рабочее время которых будет увеличиваться за счет их свободного времени в связи с нерационально составленным расписанием занятий, предусматривающим перерывы между уроками в 2 и более.

3.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

В соответствии со статьёй 115 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам технического персонала продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (ред. от 21.05.2012) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» продолжительностью 56 календарных дней.

График отпусков утверждается руководителем учреждения.

3.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня (ст.136 ТК РФ) до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

III. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Размеры окладов работников ОУ устанавливаются директором ОУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К окладам работников по ПКГ директором ОУ могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в ОУ;

- повышающий коэффициент за выслугу лет.

В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times SUMPK,$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

O_{пкг} - оклад работника по ПКГ;

SUMPK - сумма повышающих коэффициентов.

4.2. Компенсационные выплаты работникам ОУ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях ЛГО..

4.3. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами ОУ в пределах фонда оплаты труда работников ОУ, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности ОУ, с учетом утверждаемых директором ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Лесозаводского городского округа.

Стимулирующие выплаты работникам ОУ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.4. Заработная плата директора ОУ, его заместителей состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора ОУ и средней заработной платы работников ОУ (за исключением директора ОУ, заместителей директора ОУ) в кратности от 1 до 3 устанавливается Администрацией Лесозаводского городского округа.

Оклады заместителей директора ОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада директора ОУ.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю ОУ, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Лесозаводского городского округа.

Конкретный размер компенсационных выплат директору ОУ, его заместителям, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

4.6. Стимулирующие выплаты директору ОУ, заместителям директора устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Лесозаводского городского округа.

Конкретный размер стимулирующих выплат директору ОУ устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности

работы директора ОУ, утверждаемых работодателем.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям директора устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых директором ОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ.

4.7. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат директору ОУ, его заместителям порядок их установления определяются Администрацией ЛГО в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований регионального и муниципального бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников ОУ с 1 января 2017 года должна составлять не более 30 процентов.

4.9. Оплата труда педагогических работников, ведущих уроки, производится согласно квалификации с недельной нагрузкой.

4.10. Преподавателям, заменяющим временно отсутствующих работников, производится почасовая оплата труда, исходя из квалификации заменяющего работника по соответствующему разряду ЕТС. Если замещение продолжается более двух месяцев подряд, то оплата за него производится со дня замещения за все часы педагогической нагрузки с перерасчетом тарификации.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днём (завхоз, секретарь) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101 и 119 ТК РФ), продолжительностью 7 календарных дней.

4.12. Стороны договорились

- 1) согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.
- 2) проводить комплектование работников ОУ и тарификацию работников, своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.
- 3) устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с локальными актами ОУ и настоящим договором.
- 4) осуществлять премирование работников в соответствии с локальными актами ОУ.

4.13. Работодатель обязуется

- 1) своевременно знакомить работников ОУ с условиями оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).
- 2) выплату заработной платы и компенсаций работнику производить в денежной форме в месте выполнения им работы либо по его письменному заявлению перечислять на указанный работником счет в банке.
- 3) при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний и начислений, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
- 4) заработную плату выплачивать работникам каждые полмесяца в соответствии со сроками, установленными трудовыми договорами работников учреждения 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 5) оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения срока оплаты отпуска по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другое удобное для работника время.
- 6) ежемесячно информировать работников ОУ о размерах финансовых поступлений, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц.
- 7) не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года установленный в начале учебного года объема учебной нагрузки (объем педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов - комплектов без письменного согласия работника.
- 8) привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, производить только с их согласия.
- 9) производить доплату учителям и другим работникам, избранным председателями профкома ОУ в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 10) производить оплату простоев не по вине работника в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) в соответствии со ст. 157 ТК РФ, а при приостановлении деятельности ОУ по предписаниям органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора в соответствии со ст. 5 Основ законодательства РФ по охране труда в размере среднего заработка.
- 11) производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки учебных часов в размере среднего заработка.
- 12) в соответствии со статьёй 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

IV. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны обязуются:

5.1. Ежегодно принимать Соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятия по охране труда (прилагается).

5.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома и коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

Работодатель обязуется:

5.3. В соответствии с Федеральным законом заложить расходы на улучшение условий и охраны труда не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

5.4. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда.

- 5.5. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.
- 5.6. Обеспечивать работников, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
- 5.7. Производить бесплатные медицинские профилактические осмотры в соответствии с поставленными в ОУ сроками.
- 5.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за наблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок.
- 5.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 5.10. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.
- 5.11. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с действующим законодательством.
- 5.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.
- 5.13. Предусматривать по результатам специальной оценки условий труда дополнительные льготы и компенсации.

Профком обязуется

- 5.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
- 5.15. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
- 5.16. Проверять выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
- 5.17. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.
- 5.18. Предъявлять требования к руководителям ОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.
- 5.19. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации ОУ вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Работники обязуются

- 5.20. Соблюдать требования охраны труда.
- 5.21. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.22. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью работников.

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

5.24. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились

6.1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой стоимости путевки работником.

6.2. Добиваться выделения для детей сотрудников:

- путевок в летние оздоровительные лагеря

6.3. Оказывать материальную помощь за счет других имеющихся у ОУ финансовых средств, в том числе спонсорских или собственно заработанных средств.

6.4. Ходатайствовать перед учредителем ОУ:

- о постановке нуждающихся работников на очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий согласно очередности;

- о выделении субсидии (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья

Работодатель обязуется

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

- в случае длительной нетрудоспособности

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу

- при переходе в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ

- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил существующую

VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились

7.1. Выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, коллективного договора.

7.2. Профком ОУ представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять и защищать их интересы в установленном порядке.

Работодатель обязуется

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОУ согласно ТК РФ, Законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях».

7.4. Предоставлять местному информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально - трудовым вопросам.

7.5. Членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия их выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.6. Осуществлять увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ОУ, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа.

7.7. Предоставлять местному бесплатно помещение, телефон, право участия в заседаниях администрации, доступ к нормативной документации, множительную и оргтехнику для осуществления своих функций

7.8. Сохранять членам местного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях.

Местком обязуется

7.9. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

7.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе

7.11. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников ОУ, проводить экспертизу законопроектов и других нормативно - правовых объектов в области труда и социальных вопросов

7.12. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав работников ОУ, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.13. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОУ в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

7.14. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном ТК РФ.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с заседанием комиссии на паритетных началах.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.

9.3. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

9.4. Местный комитет за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.