

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью № (109-21) листа (ов)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «НОВО – ДЕВЯТКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»
ВСЕВОЛОЖСКОГО РАЙОНА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
«15» апреля 2021 г.
рег. № 109-21
ГМ/К

Всеволожский район
Ленинградская область
2021 год

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

РФ - Российская Федерация.

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации.

ЦБ РФ – Центральный банк Российской Федерации.

ОУ – образовательное учреждение.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя- руководитель ОУ, (далее по тексту- **Работодатель**) и представитель работников - Первичная профсоюзная организация ОУ (далее по тексту- **Профсоюз**).

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития ОУ и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Профсоюз признает право Работодателю осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.8. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.9. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.10. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

2.ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате и стимулировании труда работников.

2.3. После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.5. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- статей 66 и 66.1 ТК РФ;
- Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10 октября 2003 года;
- Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225;
- Разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н.

2.6. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.7. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.8. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.9. Испытание при приеме на работу не устанавливает для:

- молодых специалистов;
- работников, имеющих стаж педагогической работы более 10 лет;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

2.10. Предоставляет работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на

бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.11. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, по письменному заявлению работника исправляет или дополняет сведения о трудовой деятельности и представляет их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

Профсоюз:

2.9. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.10. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.11. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Работодатель:

3.1. Обеспечивает в первую очередь, занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- лица, проработавшие в ОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывавшие детей до 16 лет без матери;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников ОУ и их переподготовке.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5. Включает в состав аттестационной комиссии, при проведении аттестации педагогических работников, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

3.7. Реализует права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.8. Создает условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников

в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации, в том числе, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

3.9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.10. Устанавливает следующие дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- оплату в размере фактически произведенных расходов работникам, направленным с целью профессиональной переподготовки по инициативе работодателя.
- установление для учащихся гибкого графика работы.

3.11. При наличии дополнительных средств от приносящей доход деятельности, тратит их на организацию выездных семинаров с целью обмена опытом.

3.12. Все гарантии, предоставляемые законодательством и локальными нормативными актами работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются обучающимся в том числе и в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

Профсоюз:

3.13. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации работниками ОУ.

3.14. Принимает участие в аттестации работников ОУ, работая в составе аттестационной комиссии.

3.15. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель:

4.1. Проводит своевременную работу по тарификации педагогов совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменениями в условиях оплаты труда.

4.2. Производит выплату заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца - 20 числа каждого месяца,
- заработная плата за вторую половину месяца - 5 числа каждого месяца.

Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Устанавливает размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

4.3. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.4. При установлении и изменении системы оплаты труда учитывает мотивированное мнение Профсоюза ОУ.

4.5. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.6. Производит дополнительную оплату работникам ОУ при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.7. Производит выплаты работникам в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников, действующем в ОУ.

4.8. Предупреждает работников персонально под расписку не менее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.9. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере до 12% (в зависимости от условий, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством) при работе в неблагоприятных условиях на основании специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, не ниже 35% от должностного оклада.

4.11. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

4.12. Производит оплату труда в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные или праздничные дни.

4.13. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.14. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ.

Может использовать средства от приносящей доход деятельности на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, сверх норм, утвержденных Правительством РФ в следующих размерах:

- расходы по проезду – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;

- расходы по найму жилого помещения (в случае командировки за пределы Санкт-Петербурга и Ленинградской области) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 1500 рублей в сутки;

- дополнительные расходы (суточные) (в случае командировки за пределы Санкт-Петербурга и Ленинградской области) – в размере не менее 500 рублей за каждый день нахождения в командировке.

4.15. Педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы, сохраняется квалификационная категория в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, (при выполнении учебной работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности

	преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель логопед	Учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); Воспитатель; педагог дополнительного образования.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре);

4.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.18. Выдвигает кандидатуру работников ОУ совместно с Профсоюзом к поощрению за особые услуги или в связи с юбилейными датами.

Профсоюз:

4.19. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссий ОУ.

4.20. В соответствии со ст.370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

4.21. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью работников и осуществляет контроль за правильностью их применения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

5.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком.

5.2. Устанавливает

- для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего

персонала образовательной организации устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

- для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

- для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.3. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.

5.4. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы с письменного согласия работника.

На педагогического работника ОУ приказом руководителя ОУ могут возлагаться другие функциональные обязанности, необходимые для работы ОУ.

5.5. Признает выполнение работ по распоряжению работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

5.6. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.7. Предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.8. Помимо категорий и сроков, указанных в статье 128 ТК РФ, работодатель предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет;
- тяжелого заболевания близкого родственника.

5.9. Предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней (ст. 101, 116, 119 ТК РФ).

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.10. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению работников, совмещающих работу с обучением.

5.11. Устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск работникам при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 календарных дня.

5.12. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 5 календарных дней в году.

5.13. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

5.14. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы, без указания работником уважительных причин в заявлении.

5.15. Устанавливает продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

5.16. Составляет расписания учебных занятий с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.17. Предоставляет учителю методический день (в случае, если это возможно в соответствии с учебной нагрузкой работника) - день недели (период времени, в течение которого образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободный для педагогического работника, ведущего преподавательскую работу от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, который педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. Методический день не является выходным днем работника. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными актами образовательного учреждения.

5.18. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.19. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Профсоюз:

5.20. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации.

5.21. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.22. Организует и проводит культурно-массовую работу с коллективом работников.

5.23. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель:

6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении.

6.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

6.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

6.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

6.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

6.8. Проводит специальную оценку условий труда.

6.9. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.10. Осуществляет финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

6.11. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

6.12. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

6.13. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время.

6.14. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

6.15. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения, устанавливать им доплаты и надбавки.

Профсоюз:

6.17. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.18. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и к отопительному периоду.

6.19. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.20. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.21. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

7. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель:

7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.2. Заключает договор обязательного социального страхования.

7.3. Организует оздоровительную работу для работников ОУ. Может использовать средства от приносящей доход деятельности на приобретение туристических путевок, путевок для оздоровления работников образовательного учреждения.

7.4. Создает условия по обеспечению работников горячим питанием в ОУ.

7.5. Гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха.

Профсоюз:

7.6. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных проблем (питание, выплата пособий).

7.7. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.8. Проводит работу по организации отдыха и оздоровления сотрудников.

7.9. Участвует в работе по социальному страхованию. Решает проблемы санаторного лечения и отдыха работников.

7.10. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.11 Устанавливает для работающих членов Профсоюза и членов профсоюза вышедших на пенсию по старости, дополнительные виды поощрений за счет средств профбюджета в сумме, не более 4000 рублей:

- к юбилейным датам;
- при рождении ребенка;
- при вступлении в брак и других случаях.

7.12. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза бесплатно.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

8.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями ТК РФ И Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников;
- утверждении должностных инструкции работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников.

8.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом

8.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.5. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает на безвозмездной основе отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию организации.

8.6. Предоставляет бесплатное электрофицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.7. При возникновении коллективного спора соблюдает требования ТК РФ.

9. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Срок действия договора три года. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания действия договора.

9.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.

9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ОУ, изменения типа учреждения, реорганизации ОУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации ОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

9.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

9.11. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

9.12. Коллективный договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную силу.

Представитель работодателя -

Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения «Ново –
Девяткинская средняя общеобразовательная
школа № 1»

 /Г.Ф.Мартыновская/

«» _____ 2021 г.


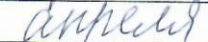
М.П.



Представитель работников -

Председатель первичной профсоюзной организации
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Ново – Девяткинская средняя
общеобразовательная школа № 1»

 /С.С.Тагиева/

«»  2021 г.

М.П.