

От работодателя:
Директор МКОУ СОШ № 9
с. Родниковского
Арзгирского района

Буловитина А.В.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 9
с. Родниковского
Арзгирского района
Загирбекова А.М.

А.М. Загирбекова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9 с. Родниковского
Арзгирского муниципального района
на 2015-2018 год

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении труда и социальной защиты населения Арзгирского района.

Регистрационный № 27 от «29» 12 2015г.

Начальник



И. Герашенко

Содержание

<u>Раздел 1</u>	<u>Общие положения</u>	<u>с</u>
<u>Раздел 2</u>	<u>Трудовые отношения</u>	<u>с.</u>
<u>Раздел 3</u>	<u>Обеспечение занятости</u>	<u>с.</u>
<u>Раздел 4</u>	<u>Развитие кадрового потенциала</u>	<u>с</u>
<u>Раздел 5.</u>	<u>Рабочее время и время отдыха.</u>	<u>с</u>
<u>Раздел 7</u>	<u>Охрана труда и здоровья.</u>	
<u>Раздел 8</u>	<u>Социальная защита работников.</u>	
<u>Раздел 9.</u>	<u>Гарантии деятельности профсоюзной организации.</u>	
Раздел 10	Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора	

Раздел I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 9 с. Родниковского (далее - Учреждение).

1.1 Коллективный договор составлен с учетом требований Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» и «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики СК на 2014-2016 годы»

1.2 Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников **Учреждения**, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, представленный директором муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 с. Родниковского в лице Буловина Андрея Викторовича (далее – **Работодатель**);

1.4 Работники **Учреждения**, представленные первичной профсоюзной организацией в лице Загирбековой Алпият Мусаевной - председателя ПК (далее – **Профсоюз**).

1.5 Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы 9 с. Родниковского

1.6 Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течении всего срока

1.8 В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору(ст. 44 ТК РФ)

Раздел 2.

Трудовые отношения

2.1 При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой хранится у **Работодателя**. (ст.67 ТК РФ)

2.2 При приеме на работу **Работодатель** обязан ознакомить работника с действующими в **Учреждении** коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий труда на его рабочем месте. (ст. 68 ТК РФ)

2.3 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст.50 ТК РФ. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 50 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.4 При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники школы.

2.5 Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.6 Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий школы. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.7 Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзом**. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем,

чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

2.8 При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год **Работодатель**, как правило, сохраняет её объём и преемственность преподавания в классах. Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе **Работодателя** в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов, предусмотренным учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9 Верхнего предела объёма учебной нагрузки (педагогической) работы, который может быть установлен учителям и другим педагогическим работникам школы, не установлено. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении.

2.10 Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) возможно только в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.11 Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в школе работниками, ведущими её помимо основной работы, не может превышать 0,5 ставки.

2.12 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказом руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп) (п.66 Типового договора об образовательном учреждении);
 - временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника

(продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение данного года);

- восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.13 По инициативе **Работодателя** изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.). В течение учебного года изменение существенных условий труда договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с положением работы в новых условиях, то **Работодатель** обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14 Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Раздел 3 **Обеспечение занятости**

3.1 Все вопросы, связанные с изменением структуры школы и её реорганизацией, а также сокращением численности штата рассматриваются **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзом**

3.2 **Работодатель** обязуется при сокращении численности штатов в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями и временными работниками.

3.3 Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза – по инициативе **Работодателя** может быть произведено только с предварительного согласия **Профсоюза**.

3.4 Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производится с предварительного согласия **Профсоюза** по п. 2.3. ст.81 ТК РФ.

3.5 Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности штатов) имеют также лица:

- проработавшие в учреждении 20 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).
- при сокращении численности штатов уведомляет в письменной форме и дается время для трудоустройства (2 месяца)

Раздел 4

Развитие кадрового потенциала

4.1 Педагогические работники школы имеют право не реже одного раза в пять лет пройти повышение квалификации за счёт средств учреждения.

4.2 **Работодатель** предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. .

4.3 Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.4 Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

Для определения уровня профессиональной подготовки работников проводится их аттестация. Положение о порядке и условиях проведения

аттестации утверждаются **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюза** и является приложением к коллективному договору (Приложение № 4)

Раздел 5.

Рабочее время и время отдыха.

5.1 Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюза** в Правилах внутреннего трудового распорядка

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственной части устанавливается ненормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Отдельным педагогическим работникам школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ) с детьми инвалидами.

5.3 Нормируемая часть рабочего времени учителей и других педагогических работников определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения не позднее, чем за 7 дней до начала четверти.

5.4 Расписание уроков составляется и утверждается **Работодателем** школы с учётом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и

5.5 Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6 В каникулярное время работа учителей и других педагогических работников организуется по особому графику работы. В этот период они привлекаются **Работодателем** школы к педагогической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

5.7 В выходные и праздничные дни в школе может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники школы по списку, утверждённому работодателем, с учётом мнения **Профсоюза** и согласия работника.

5.8 Работа в праздничные и выходные дни запрещена (ст. 113 ТК РФ). Привлечение отдельных работников к некоторым видам работы в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях,

предусмотренных законодательством, с согласия **Профсоюза** школы и работников, по письменному приказу **Работодателя**.

5.9 Для отдыха за дежурство и работу в выходные и праздничные дни предоставляются дни в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.153 ТК РФ), или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.10 Запрещается привлекать к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин, инвалидов, матерей, имеющих детей до 12 лет.

5.11 Порядок предоставления ежегодных отпусков работников школы устанавливается **Работодателем** школы по согласованию с **Профсоюзом**. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для **Работодателя**, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично или на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст.124, 125 ТК РФ).

5.13 Работникам, имеющим путёвки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению), а при необходимости и во время учебного процесса.

5.14 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15 Заработная плата за всё время отпуска выплачивается до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.16 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники Учреждения – 28 календарных дней, педагогические работники – 48 календарных дней. Работником с особыми условиями, отличающихся от нормальных (повар, посудомойка) к отпуску добавляются 14 календарных дней (ст.116 ТК РФ)

5.18 За активную общественную работу и выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, предоставляется отпуск в каникулярное время:

- председателю ПК – 3 дня;
- председателю МО и МС - 3 дня;

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
- при переезде – 3 календарных дня.

5.19 Педагогические работники имеют право на нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

Раздел 6

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

6.1 **Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, Положения об оплате труда работников учреждения –(Положения об оплате труда, выплатах компенсационного характера, выплатах стимулирующего характера и Положения о премировании), утверждённых по согласованию с Профкомом (ст.135 ТК РФ). «Положение об оплате труда», «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ» и другие принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения.

6.2 Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с **Профсоюзом**.

6.3 **Работодатель** обязуется своевременно выплачивать заработную плату два раза в месяц (15 и 30 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится за 2 дня до выходного или за 2 дня до нерабочего

праздничного дня. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам года установить в размере 500000 (Пятьсот тысяч) рублей

6.4 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.

6.5 По письменному заявлению работника возможно перечисление заработной платы на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

6.6 При выплате заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием количества проработанного времени; видов доплат; сумм, начисленных за работу; сумм удержаний из заработной платы и сумм, причитающихся к выдаче (в соответствии со ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.7 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.9 Иной способ выплаты заработной платы может быть предусмотрен трудовым договором работника.

6.10 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжёлыми и вредными условиями труда), устанавливается не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст. 149 ТК РФ).

6.11 Для организации выплат стимулирующего характера в учреждении назначается **специальный орган (комиссия)**, (Приложение № 8) в функции которого входит контроль за своевременной и справедливой выплатой стимулирующей части заработной платы работникам. В данный орган (Комиссию) входят Председатель профсоюзной организации школы, 2 члена профсоюза, председатели методических объединений школы, представители администрации школы.

6.12 График заседания Комиссии утверждается **Работодателем** в соответствии с графиком закрытия ведомостей об оплате.

6.13 К дате заседания Комиссии председатели методических объединений школы собирают 1 раз в полгода отчётную ведомость с каждого учителя,

Работодатель - с каждого сотрудника, не являющегося учителем. Рассмотрение ведомостей с выставлением соответствующих баллов за работу является способом выявления сотрудников, наиболее полно и ярко проявивших свои способности за предыдущее полугодие и заслуживших поощрения и дополнительных выплат к зарплате.

6.14 Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

- а) учебной нагрузки;
- б) компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

6.15 Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.)

6.16 Оплата педагогических работников производится в зависимости от уровня образования и(или) квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.17 Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

6.18 Изменение размеров заработной платы производится при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

в) при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.19 Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I-IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям физической культуры сельских учреждений при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

6.20 Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

6.21 Работникам Учреждений, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере не менее 30% тарифной ставки (должностного оклада), ставки заработной платы (в соответствии со ст.151 ТК РФ).

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) основного работника - по соглашению сторон.

Работодатель и профсоюзный комитет совместно предпринимают упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника, а также прилагают совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.22 Работодатель обязуется не допускать привлечения работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.99 ТК РФ). Производить доплату за сверхурочную работу: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.23 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.24 При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, 2/3 заработной платы.

3. За работниками, не имеющими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями, карантинном, отменой занятий, в связи с температурным режимом, аварийными работами заработная плата сохраняется в размере 100%, в случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя, в период забастовки - 2/3 заработной платы (ст. 155, 157 ТК РФ.)

4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

Раздел 7

Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения **Профсоюза**, последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов **Профсоюза** и комиссии по охране труда.

7.3 Проводить со всеми поступающими на обучение и работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

7.5 Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.7 В случае отказа работникам от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения **Работодателем** нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) **Профсоюза** (ст. 212 ТК РФ).

7.9 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить и члены **профсоюза (Профкома)**.(Приложение

7.11 Обеспечить прохождение бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.12 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.13 **Профсоюз** обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах: предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (**научной, социально-экономической**); инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи; предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах и т.д.

Раздел 8

Социальная защита работников.

8.1 **Работодатель** совместно с **Профсоюзом** создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семей, одиноких пенсионеров и др. С целью оказания адресной социальной поддержки.

8.2 Все работники школы обязуются регулярно проходить профилактические осмотры, прививки, флюорографии по истечению срока.

8.3 Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, о распределении, порядке и условиях выдачи детям застрахованных работников путёвок для санаторно-курортного лечения, осуществляет контроль за правильной и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию. Решение утверждается Администрацией.

8.4 **Работодатель** оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях в размере 10 000 руб;
- в связи с тяжелым материальным положением- (не чаще одного раза в год) - 1 000 рублей. (Приложение №9)

8.5 Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании в соответствии с финансовыми возможностями школы.

8.6 **Работодатель** совместно с **Профсоюзом** ведут учёт нуждающихся и ходатайствует о предоставлении жилья, выделении ссуд на его приобретение.

8.7 **Профсоюз** оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета (не чаще одного раза в год) – 1 000 руб.

8.8 **Профсоюз** совместно с территориальной профсоюзной организацией обеспечивает сотрудников новогодними подарками.

8.9 **Работодатель** и **Профсоюз** совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвящённые Государственным и профессиональным праздникам.

Раздел 9.

Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1 Профсоюзная организация школы действует на основании Устава Ставропольской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ТК РФ и др.).

9.2 Профсоюзная организация (**Профсоюз**) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, не зависимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, Коллективным договором.

9.3 **Работодатель** оказывает содействие **Профсоюзу** в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ), бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.4 **Работодатель** обязуется:

соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ);

не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

9.5 **Работодатель** ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников по списку (заявления), предоставленному **Профсоюзу** на основании личных заявлений членов профсоюза.

9.6 На время кратковременной учёбы члены **Профсоюза**, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

9.7 Председатель профсоюза учреждения в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах и органах самоуправления школы.

9.8 На основании действующего трудового законодательства, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

Отраслевого соглашения **Работодатель** согласовывает с **Профсоюзом** или учитывает мотивированное мнение **Профсоюза** по следующим вопросам:

- должностные инструкции работников;
- установление систем и форм оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также норм оплаты труда;
- введение, замена, пересмотр норм труда работников и педагогической нагрузки;
- оказание материальной помощи и иных социальных выплат;
- разработка инструкций по охране труда;
- Расследование несчастных случаев в школе;
- распоряжения и приказы об организации учебного процесса, режима работы;
- выдвижение на правительственные награды, ведомственные знаки отличия, звания.

9.9 **Профсоюз** осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде.

9.10 **Работодатель**, согласно отраслевого соглашения по учреждениям образования Арзгирского района и Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, за счёт стимулирующих выплат учреждения производит выплаты председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий не менее 25% (ст. 377 ТК РФ).

9.11 **Работодатель** предоставляет **Профсоюзу** необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.12 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13 **Работодатель** с учетом мнения (по согласованию) **Профсоюза** рассматривает 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);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные 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 до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 10

Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

10.1 Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – **Работодатель и Профсоюз**, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее – **Комиссия**)

10.2 Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год.

10.3 В период действия коллективного договора **Комиссия** осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

10.4 Для разрешения индивидуальных трудовых споров в **Организации** образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и **Работодателя** (Приложение № ...).

10.5 Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5 Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива.
26.10.2015. г. Протокол № 9 от 26. 10 2015 г.

Директор школы



А.В. Буловин

Председатель ПК



А.М. Загирбекова

Прочитано и пронумеровано
Директор школы
С.А. Давыдов

