

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения «Целинная основная
общеобразовательная школа» муниципального образования
Ясенский городской округ

на 2024-2027

От работодателя:
Директор МОБУ «Целинная ООШ»



Диденко Д.Р.

От работников:
Представитель от трудового
коллектива МОБУ «Целинная ООШ»

 Ахметова.М.К.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ «ЦЗН Ясенского района»

Регистрационный № 32300008/2456 от «18» ноября 2024 г.

Срок действия Коллективного договора 3 (три) года.

Инспектор 1 категории _____

М.п.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников. Коллективный договор является правовым актом направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Диденко Дили Ралифовны, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Ахметовой Мадины Калиевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ. Работники, не являющие членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию в размере 1 % от заработной платы.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течении оговоренного срока (не более трех лет) до заключения нового договора, (ст. 22 ФЗРД профсоюзах)

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и не выполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия в соответствии с законодательством РФ гл.9 ст.54, 55 ТК РФ.

1.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

-создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля, за ходом выполнения договора (ст. 35 ТК РФ).

2.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются комиссией МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ.

2.3. Участие представителей сторон. В заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного документа и его выполнением, проведением взаимных консультаций, предоставлением сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения.

2.3. Заблаговременное представление в районный Совет профсоюзов проектов нормативно-правовых актов затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции районной профсоюзной организации.

2.4. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в школе, в случаях предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с профсоюзным органом. Представители работодателя и профсоюзный орган учреждения оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.5. Отчеты о выполнении настоящего договора рассматриваются по предложению одной из сторон, на совместном заседании педагогического совета и совета профсоюзов.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В ПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно - трудового регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта договора и его заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения договора (не реже одного раза в год).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключенного коллективного договора в образовательном учреждении.

3.1.5. Проводить взаимные консультации по вопросам выполнения и текущего финансирования областных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов, распоряжений затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них в профсоюзный орган, учитывать мнение профсоюза и настоящего договора.

3.2.2. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящиеся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации промежуточные и итоговые результаты выполнения договора.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО\МОТ «О положении учителей» (в редакции 1996 года).

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что: трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, законом об образовании, настоящим коллективным договором.

4.2. В соответствии ст. 57 ТК РФ в образовательных учреждениях совместно с профсоюзной организацией разработать формы трудовых договоров для различных категорий работников и заключать их с работниками.

4.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев.

4.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ, коллективным договором, Уставом учреждения и другими нормативными правовыми актами.

4.5. Для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также правовое регулирование трудовых отношений необходимо участие профессиональных союзов в планёрках, совещаниях, собраниях, заседаниях и других мероприятиях школы.

4.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под росписью с коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными

локальными актами, действующими в учреждении.

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

5.1. Стороны договорились в установленном порядке в пределах их компетенции обращаться в законодательные и исполнительные органы власти района, области с целью:

-своевременного и в полном объеме выполнения предусмотренных в бюджете МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ средств на оплату труда работникам образовательного учреждения, охрану труда и другими статьями расходов.

-своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательного учреждения.

-разработки и принятия нормативных правовых актов, запрещающих отключение водо-,газо-теплоэнергоснабжение образовательного учреждения из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления соответствующих средств.

5.2. Педагогический Совет и Совет профсоюзов обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательного учреждения из бюджетов различных, уровней и принимают меры по ее ликвидации.

5.3. Стороны согласились совместно добиваться:

-полного формирования бюджета МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ, своевременного и полного текущего финансирования и прежде всего на погашение задолженности по заработной плате.

-ответственности руководителей органов государственной власти и местного самоуправления, представителей работодателя (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) за необеспечение стабильного финансирования учреждений, не соблюдение трудового законодательства, необеспечение социальных гарантий и льгот.

-реализации в полном объеме закона Р.Ф. «Об образовании» о статусе образовательного учреждения, как юридического лица.

5.4. Фиксировать в коллективном договоре направления, размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны считают, что:

6.1. Заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником образовательного учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Р.Ф.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждениями (отделом образования, школой, детским садом, учреждением дополнительного образования) по согласованию с профсоюзным органом и закрепляются в соглашении, коллективном договоре. Устанавливать надбавки и доплаты при участии профкома (Закон РФ «О профсоюзах» ст. 11 ч. 3, письмо Мина. образования РФ «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам образования» № 16м от 03.03.1995 г.)

6.4. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям в Положении об оплате труда предусматривать, для членов Профсоюза:

- механизм стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трех лет работы:
- в первый год - до 30% от оклада; во второй - до 20%; в третий - до 10%;

- выплату до трех должностных окладов педагогическим работникам, уходящим на пенсию по возрасту впервые (профсоюзный стаж должен составлять не менее 5 лет до выхода на пенсию).

6.5. Выполнение работниками дополнительной платы, порядок установления и размеры которой осуществляются за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждениями самостоятельно и заключаются в коллективном договоре (ст. 149 ТК РФ).

6.5.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и особо вредными условиями труда при совмещении профессий, и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работодателем, в размерах предусмотренных действующим законодательством (гл.21 ТК РФ), с учетом мнения профсоюзного органа. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат конкретизируются в каждом учреждении и фиксируются в коллективном договоре.

6.6. В целях разрешения проблем с заработной платой работников, принимая меры по реализации норм оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных в Законе «Об образовании», отдел образования и Совет профсоюзов считают необходимым:

6.6.1. Составление тарификации педагогических и руководящих работников производить при участии профкома образовательного учреждения. Своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. (Закон РФ «О профсоюзах» ст. 11 ч. 3)

6.6.2. Руководитель МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ и профсоюзный комитет обязаны проводить предварительную тарификацию работников образовательного учреждения не позднее апреля месяца каждого года. Тарификационный лист должен быть подписан руководителем образовательного учреждения и председателем профкома.

6.6.3. Выплаты стимулирующего характера по определению показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, и премии работникам образовательных учреждений (ст.144 ТК РФ) производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.6.4. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, 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.

6.6.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Мин. образования СССР от 20.08.90. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.7. На основании Положения «Об условиях премирования и оказания материальной помощи педагогическим работникам, административно-хозяйственному и младшему обслуживающему персоналу учреждений образования Ясенского района» по согласованию с профсоюзным органом, выплачивать материальную помощь:

Премии педагогическим работникам, административно-хозяйственному и младшему обслуживающему персоналу учреждений образования выплачиваются за достижение высоких показателей в работе, в связи с профессиональными праздниками, работой в летних лагерях и осуществлением ремонтных работ.

Премии выплачиваются по распоряжению заведующего отделом образования, приказу

руководителя ОУ, при наличии экономии по фонду оплаты труда за соответствующий отчетный период в размере, не превышающем должностного оклада.

Материальная помощь работникам выплачивается по распоряжению заведующего отделом образования, приказу руководителя ОУ:

- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи с юбилейными датами (55 лет - женщины, 60 лет - мужчин);
- в размере должностного оклада для педагогических работников и административно-хозяйственного персонала, в размере месячного фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала в связи со смертью самого работника;
- в размере 3000 рублей, в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей).

Исключительно членам профсоюза:

- в размере 1500 рублей в связи с юбилейными датами (55 лет - для женщин, 60 лет для мужчин, 50, 65, 70, 75, 80 лет для мужчин и женщин);
- в размере 3000 рублей в связи с дорогостоящим платным хирургическим вмешательством (свыше 3000 рублей);
- в размере 20% от стоимости санаторно-курортной путёвки приобретаемой работником по предписанию врача.
- в размере 500 рублей работникам педагогический стаж которых составил 25, 30, 35, 40, 45, 50 и т.д. лет.

6.9. Премирование работников МОБУ «Целинная ООШ» МО Ясенский городской округ, установление надбавок к ставкам заработной платы, оказание материальной помощи и т.д. производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

6.10. На основании ст. 136 ТК РФ выплату заработной платы работникам производить два раза в месяц 15 и 30 (31) числа, спускные - не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ и Указом Президента РФ № 66 от 19.01.1996 г. «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней пенсий и иных социальных выплат» и обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) ст. 236 ТК РФ.

6.11. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.12. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положения работников.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЛЬГОТЫ КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ "Об образовании" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательного учреждения.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.2. В соответствии с Письмом Министерства образования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 7 февраля 2003 года №03-8ин/22-03/11 квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации до вступления в силу нового порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

| <i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i> | <i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1</i> |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |

| | |
|---|---|
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования, музыкальный руководитель |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования |

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;
- при переходе работников с одной руководящей должности на другую руководящую должность из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7.3. В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категорий продлевать их действия, но не более чем на один год, в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
 - при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штатов или ликвидации образовательного учреждения, сменой места жительства;
 - если до пенсии по возрасту остался один год;
 - окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с п.5 ст.55 Закона "Об образовании";
 - пребывания за границей;
 - в иных случаях по ходатайству профсоюзного органа соответствующего уровня.
- Заявления адресуются в орган управления образованием, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

7.4. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

7.5. Стороны согласились:

7.5.1. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

VIII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Стороны согласились что:

продолжительность рабочего времени работников образования регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, за нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

В соответствии с законодательством (ст. 91 ТК РФ) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

8.2. Время осенних, зимних, 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 учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

8.3. Работодатель имеет право привлекать в каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8.4. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

8.5. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником или коллективным договором. Оба выходных дня предоставляются по возможности подряд, соответственно возможностям учреждения (ст. 111 ТК РФ)

8.6. Привлечение отдельных работников к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни производится с их письменного согласия ст. 113 ТК РФ и оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с его письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

8.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателей по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения (ст. 123 ТК РФ). Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и выборным профсоюзным органом данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного

года (ст.123.ТК.РФ), с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

8.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа, а также разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, допускается только с согласия работника и профкома учреждений образования (ст. 125 ТК РФ).

8.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях предусмотренных законами ст. 124 ТК РФ.

8.12. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленным для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

8.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

8.15. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляет не менее 3 календарных дней. Предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

8.16. Установить в соответствии со ст. 117 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета дополнительный оплачиваемый отпуск членам профсоюза за работу на компьютере до 5 дней (устанавливается коллективным договором учреждения).

8.17. Предоставлять оплачиваемые дни исключительно членам профсоюза, учителям в каникулярное время, другим работникам ОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

Педагогам задействованным в организации и проведении ЕГЭ, за 2 отработанных дня, 1 оплачиваемый день отдыха.

За полную отработку года без пропуска рабочих дней по листу временной нетрудоспособности - 3 рабочих дня.

Работникам, заменившим других работников свыше 30 часов - 3 рабочих дня.

Педагогам, подготовившим победителей и лауреатов областных и Всероссийских конкурсов и олимпиад - 2 рабочих дня.

Работникам, участвовавшим в конкурсах профессионального мастерства, спартакиадах, соревнованиях, туристических слетах среди работников образования - 3 рабочих дня.

Председателям первичных профсоюзных организаций - не менее 6 рабочих дней (если профсоюз в ОУ составляет 100% - 10 рабочих дней);

Членам профкома - 2 рабочих дня.

(если профсоюз в ОУ составляет 100% - 4 рабочих дня).

Предусмотреть методический день в неделю для самообразования педагогических работников, если нагрузка не менее 18 часов.

В связи с юбилейной датой 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет - 1 рабочий день

Предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

а) бракосочетание самого работника - 4 рабочих дня;

б) свадьба детей - 3 рабочих дня;

в) проводы детей в армию - 3 рабочих дня;

г) смерть родителей, детей, супругов - 5 рабочих дней;

д) рождение ребенка - 3 рабочих дня;

г) работникам, дети которых идут в первый класс - 3 рабочих дня (1, 2, 3 сентября.)

8.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ, работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году -
- работникам в случаях рождения ребенка в семье - 5 дней.
- регистрация брака - 5 дней
- смерти близких родственников - 5 дней

- в других случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами либо коллективными договорами.

8.19. По согласованию с профкомом устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год, до их ухода работников в отпуск.

8.20. Предоставление работникам образовательных учреждений отпуск без сохранения заработной платы определяется каждым образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.21. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года определяется каждым образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения профсоюза, закрепив общие положения в уставе, коллективном договоре.

8.22. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составления не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения работников за два месяца до ухода их в отпуск. График отпусков должен быть подписан руководителем образовательного учреждения и председателем профкома (ст. 123 ТК РФ).

8.23. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективными договорами образовательных учреждений. При этом размеры не могут быть ниже размеров установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ)

8.24. Организовывать проведение бесплатных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских обследований работников. Оплачивать прохождение санитарного минимума (ст. 212 ТК РФ).

8.25. Финансировать культурно-массовые и спортивные мероприятия, проводимые для работников образования и их детей.

8.26. Совместно с администрацией МО Ясеневский район, фондом социального страхования предусмотреть оздоровление работников образования и их детей.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

9.2. Работодатель по согласованию с профкомом, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

9.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

9.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах в первую очередь членов профсоюза.

9.3.4. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об

этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

9.3.5. Обязательно предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца.

9.3.6. Информировать райком Профсоюза не менее чем за 3 месяца о возможных массовых увольнениях работников учреждений, их количестве и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.3.7. В случае направления работника на учёбу для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Стороны совместно:

9.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

X. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

10. Работодатель обязуется, принимать решения с учетом мнения профсоюзного органов в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ).

10.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

10.2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ) и руководствоваться ст. 373 ТК РФ

10.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: работники являющиеся членами профсоюза, лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы; работники, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

10.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

10.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

XI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

9.3.5. Обязательно предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца.

9.3.6. Информировать райком Профсоюза не менее чем за 3 месяца о возможных массовых увольнениях работников учреждений, их количестве и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.3.7. В случае направления работника на учёбу для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Стороны совместно:

9.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

X. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

10. Работодатель обязуется, принимать решения с учетом мнения профсоюзного органов в случаях предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ).

10.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

10.2. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ) и руководствоваться ст. 373 ТК РФ.

10.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: работники являющиеся членами профсоюза, лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы; работники, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

10.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

10.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

XI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

11. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

11.2. Проводить в учреждениях аттестацию рабочих мест (один раз в пять лет) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

11.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

11.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения

11.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

11.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

11.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

11.10. В случае отказа работника 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.

11.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

11.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

11.14. Создавать в образовательных учреждениях комиссии по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

11.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

11.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

11.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их

устраивено.

11.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Права и гарантии деятельности районного Совета профсоюзов, первичных профсоюзных организаций определяются трудовым законодательством РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», «О социальном партнерстве в Оренбургской области». Генеральным соглашением между Российскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением, Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, уставом образовательного учреждения, коллективными договорами.

12.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

12.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избитавшимися в составе профсоюзных органов не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий.

12.5. Предоставлять районному Совету профсоюзов бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений. Безвозмездно предоставлять имущество для транспортных средств и средства связи (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 376 ТК РФ).

12.7. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

12.8. Содействует профсоюзным органам в использовании местных информационных систем (районный журнал, встречи с педагогическим коллективом, письма, телеграммы) для широкого информирования работников и деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

12.9. Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

а) Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, профорганизации, членами которой они являются (председатель профкома - без предварительного согласия районного Совета профсоюзов, члены профкома - без предварительного рассмотрения данного вопроса на заседании профкома образовательного учреждения) (ст. 373 ТК РФ).

б) Увольнение работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа и их заместителей по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, с соблюдением порядка установленного ст. 374 ТК РФ.

12.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждений по тарификация, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда по социальному страхованию и

других.

12.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, члены комиссии по трудовым спорам, представители профсоюза, состоящих в создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников на время краткосрочной профсоюзной учебы ст. 374 ТК РФ.

12.12. Стороны согласились распространить это положение, как на представителей работодателя, членов комиссии, так и представителей профсоюзного комитета членов комиссии для подготовки и заключения настоящего коллективного договора, - не менее 7 рабочих дней.

12.13. Стороны признают дополнительные гарантии для избранного председателя районного Совета профсоюзов, предусмотренные ст. 375 ТК РФ.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА

13. Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, (ст. 370 ТК РФ)

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расщелования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

13.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием и применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

13.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

13.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14. Контроль за выполнением настоящего договора на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

14.1. Текущий контроль за выполнением договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами договора.

14.2. ОУ направляет соглашение в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

14.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании педагогического Совета и Совета профсоюза.

14.5. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

14.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

14.8. Настоящее соглашение действует в течение 3 (1-3) лет со дня подписания.

14.9. Переговоры по заключению нового договора могут быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.10. Изменения и дополнения в договора вносятся по взаимному согласию сторон.

ПРОТОКОЛ № 1

Собрания трудового коллектива МОБУ «Целинная ООШ»

«12» ноября 2024 г.

Повестка дня:

1. О принятии коллективного договора между работодателем и работниками на 2024-2027 гг.

Общая численность работников – 30 человек.

Присутствовало на собрании – 26 человек.

Председатель-Ахметова Мадина Калиевна.

Секретарь-Тальменова Маргарита Жангельдыевна

Слушали:


Ф.И.О., должность докладчика -Ахметова Мадина Калиевна, учитель

Докладчик доложил об итогах коллективных переговоров и зачитал проект коллективного договора, представленного для утверждения на общем собрании. Предложено утвердить коллективный договор на период с «13»ноября 2024 г. по «12»ноября 2024 г.

Решение общего собрания трудового коллектива:

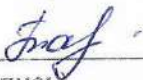
1. Утвердить коллективный договор Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Целинная основная общеобразовательная школа» муниципального образования Ясненский городской округ на период с «13» ноября 2024г. по «12»ноября 2027г.

Председатель собрания Ахметова М.К.



(Ф.И.О., подпись)

Секретарь собрания Тальменова М.Ж.



(Ф.И.О., подпись)

**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

17 (семнадцать) страниц) листов

Должность директор

Подпись Васильев

« 13 » ноября 20 19 19

