

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения
муниципального образования «Город Архангельск»
«Средняя общеобразовательная школа №1»

Принят общим собранием

работников 14.10.2013

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №1
Старцева Татьяна Германовна

(подпись, ф.и.о.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Голованова Любовь Аркадьевна

(подпись, ф.и.о.)



14 октября 2013 г.



14 октября 2013 г.

Количество работающих: 66 человек

Отрасль: Образование

Форма собственности: муниципальная

Адрес: 163045 г. Архангельск, ул. Комсомольская, дом 5

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя – Старцевой Татьяны Германовны, директора, и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий трудовой договор заключён в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после принятия их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на срок до 3-х лет.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом.

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ).
- 2) Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки на новый учебный год (ст. 162 Трудового кодекса РФ).
- 3) Установление системы оплаты труда, утверждение тарификации педагогических работников (ст. 144 Трудового кодекса РФ).
- 4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 Трудового кодекса РФ).
- 5) Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 Трудового кодекса РФ).
- 6) Утверждение учебного расписания, графиков сменности работы (ст.103 Трудового кодекса РФ).
- 7) График отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ).
- 8) Соглашение по охране труда, правила и инструкции (ст.123 Трудового кодекса РФ).
- 9) Положение о защите персональных данных работников (ст.86 Трудового кодекса РФ).

1.10. В целях развития социального партнёрства предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его

полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Раздел 2. Приём на работу, переводы, перемещения, изменения условий труда, увольнение.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором (Приложение № 1).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок;

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ).

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса РФ, в нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и причины, послужившие основанием для его заключения.

2.2.5. выполнять условия заключённого трудового договора;

2.2.6. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72–75 Трудового кодекса РФ); и только по соглашению сторон и в письменной форме;

2.2.7. работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца;

2.2.8. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

- 1) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- 2) награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 3) не освобождённые руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- 4) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- 5) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 6) работники моложе 18 лет;
- 7) имеющие детей до 14 лет;
- 8) женщины, имеющие статус одинокой матери и др.

2.2.10. предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части первой ст. 81 Трудового кодекса, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю в течение последнего месяца) с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

2.2.11. Изменение условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст.74 Трудового кодекса РФ) (изменение числа групп и количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 Трудового кодекса РФ).

2.2.12. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.2.13. Должностные инструкции в образовательном учреждении являются локальным актом, они разрабатываются и утверждаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Дополнения и изменения в них вносятся в том же порядке.

2.2.14. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.2.15. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, обеспечивать приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 3 Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников.

3.1.2. графиком рабочего времени, устанавливающим начало и окончание рабочего времени дня, утверждённым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

3.1.3. графиком сменности работы, составленным работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа и доведением до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст.100, 103, 104 Трудового кодекса РФ);

3.1.4. условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст.333 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 2075 от 24 декабря 2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха и других работников образовательных учреждений».

3.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в

ч.2 ст. 113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса РФ).

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.6. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст.319 Трудового кодекса РФ).

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 Трудового кодекса РФ).

3.8. Работа в ночное время, выполняемая в должности старшего сторожа, считается с 22 до 6 часов утра.

3.9. Учёт сверхурочной работы предусмотрен ч.4 ст. 99 Трудового кодекса РФ. Привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет не допускается даже с их письменного согласия.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором и не должно быть менее 30 минут (ст.108 Трудового кодекса РФ).

3.10.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Перечень таких работ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства образования РФ от 27.03.2006 года № 69).

3.11. Предоставлять работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ.

3.11.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись (ст.123 Трудового кодекса РФ).

3.11.2. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ) под роспись с указанием даты извещения.

3.12. В соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон представлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения шести месяцев в случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 16 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

3.13. Согласно ст.121 Трудового кодекса РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время основной работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе.

3.14. В соответствии с законодательством ст. 116 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 3)
- работникам с ненормированным рабочим днём (Приложение № 4);
- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. №321 Трудового кодекса РФ) – 16 календарных дней.

3.15. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам до 2 дней в месяц, которые по желанию работнику присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 Трудового кодекса РФ);
- одному из работающих родителей для ухода за детьми инвалидами с детства, до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса РФ);
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации;
- в течение года, не освобождённого председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- работникам, не имевшим в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день.

3.16. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- по письменному заявлению работника в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее 15 дней) работника о времени отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ).

3.17. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.18. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно ст. 125 Трудового кодекса РФ.

3.19. В соответствии со ст. 322 Трудового кодекса РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

3.20. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 Трудового кодекса РФ.

3.21. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

3.22. Согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- жёнам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- для празднования юбилея, дня рождения – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – 2 дня.

3.23. Предоставлять работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

3.24. Предоставлять педагогическим работникам методический день в субботу в период каникул.

3.25. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным постановлением мэра г. Архангельска от 27.05.2002 № 126 , Перечнем должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы (Приложение №5).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работникам устанавливаются работодателем на основании Положения о системе оплаты труда МБОУ СОШ №1, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

4.3. Фонд оплаты труда для работников учреждения формируется с учетом:

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации;

размеров выплат компенсационного, стимулирующего характера, социальных выплат.

4.4. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.5. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию профкома.

4.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем по согласованию профкома.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 27 числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца – 12 каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

4.8. Все виды компенсационных доплат выплачиваются на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения, а именно:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса);
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания; выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);
 - выплата за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса);
 - выплата за работу в ночное время - 35% (статья 154 Трудового кодекса);
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса);
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных.

4.9. Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются на основании Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №1. (Приложение № 6).

4.10. Работникам устанавливаются иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда:

- материальная помощь в размере должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.
- единовременное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья в размере трех должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, без предъявления требований к стажу работы;
- иные выплаты работникам учреждения на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 37 областного закона от 26 июня 2013г. года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".
- материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счет экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере.

4.11. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.12. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За каждый день задержки заработной платы работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой ставки действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

4.13.2. извещать каждого работника через расчетные листки, по утвержденной профкомом форме, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

4.13.3. устанавливать выплаты компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда согласно перечню. Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место работника признано безопасным, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если по итогам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда на рабочем месте работника выявлены вредные производственные факторы, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.13.4. оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% ставки (должностного оклада) с учетом мнения профкома (ст. 154 Трудового кодекса);

4.13.5. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы - в двойном размере (ст.152 Трудового кодекса);

4.13.6. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере с учетом мнения (по согласованию) профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 Трудового кодекса);

4.13.7. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

4.12.8. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса);

4.13.9. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса);

4.13.10. в целях повышения заинтересованности работников государственных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) (п.6.2.9. Отраслевого соглашения между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской областной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области на 2013-2015 годы)

4.13.11. Ежегодно информировать работников на общем собрании и профком о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.13.11. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

5.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

5.4.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

5.4.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определённых статьями 167 и 168 Трудового кодекса РФ;

5.4.5. 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, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленному на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. №177 Трудового кодекса РФ);

5.4.6. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующими нормативными актами.

5.4.7. работникам, обучающимся по очно – заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. №173 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём представления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, работник обязан принять в них участие.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, ответственных должностных лиц;

6.2.2. предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда, определяемые на комиссии по охране труда.

6.2.3. создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии, уполномоченных по охране труда. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения;

6.2.4. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса РФ);

6.2.5. разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета

6.2.6. обеспечить инструктаж по охране труда под роспись, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведённых на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применение безопасных методов и приёмов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.7. обеспечивать бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении, периодические медицинские осмотры (ст. 213 Трудового кодекса РФ);

Время медицинских осмотров включить в ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 1 день и подлежит оплате за счет работодателя.

6.2.8. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ);

6.2.9. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 Трудового кодекса РФ);

6.2.10. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома (ст. 212 Трудового кодекса РФ);

6.2.11. обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.12. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228, 229 Трудового кодекса РФ);

6.2.13. 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 Трудового кодекса РФ);

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

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, предусмотренная областным законом «Об

образовании», решением Архангельского городского Совета депутатов, выплачивается педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы (если они не получают указанную компенсацию по основному месту работы), независимо от объема учебной нагрузки и нахождения педагогических работников во всех видах отпусков.

7.1.2. Экономия средств, полученных от предпринимательской деятельности учреждения в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, стимулирующие выплаты работникам, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья.

7.1.3. Работники учреждений пользуются льготами и компенсациями, предусмотренными для лиц, работающих в организациях города Архангельска как местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

7.2. Работники учреждений и их несовершеннолетние дети имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации в соответствии с решением городского Совета депутатов от 30.11.2004 №347, постановлением мэра г. Архангельска от 17.11.2006 № 478. Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.3. Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривается оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

7.4. Работникам учреждений в соответствии с решением городского Совета депутатов от 21.12.2004 № 367 выплачивается:

- один раз в год по заявлению материальная помощь в размере оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы на основании Положения о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №1 (Приложение 6);

- при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья - единовременное пособие в размере трех окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных с учетом педагогической нагрузки, без предъявления требований к стажу работы.

7.5. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта

2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Аттестация руководящих работников осуществляется на основании Положение о порядке и условиях проведения аттестации руководящих работников и кандидатов на руководящую должность муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Архангельска.

7.6.1. Срок действия квалификационных категорий продлевается на 1 год руководящим и педагогическим работникам:

- возобновившим работу после отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком;
- прекратившим педагогическую и руководящую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или выходом на пенсию независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической или руководящей деятельности;
- возобновления педагогической или руководящей деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- возобновления педагогической деятельности после длительного отпуска в соответствии с пп. 4 п.5 ст.47 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- в случае обучения в высших учебных заведениях по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- если до выхода на пенсию по возрасту или состоянию здоровья осталось не более одного года.

7.6.2. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, им устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Соглашение между мэрией и профсоюзами).

7.6.3. Результаты аттестации педагогических работников о соответствии занимаемой должности учитываются при переходе педагогического работника из одного образовательного учреждения в другое на иную педагогическую должность.

7.6.4. Аттестацию педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», "Отличник просвещения", при условии соответствия почетного звания профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также имеющих отраслевые знаки отличия, государственные награды, в том числе полученные за достижения в педагогической деятельности, победителей конкурсного отбора лучших учителей, победителей конкурсов профессионального мастерства, на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, проводить по представлению руководителя учреждения.

7.6.5. Сохранять за работниками, направляемыми работодателем на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Обеспечить со стороны работодателя своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

РАЗДЕЛ 8. Гарантии прав молодежи

Стороны договорились:

8.1. В целях стимулирования труда педагогических работников установить оплату труда:

- надбавки выпускникам очных отделений высших и средних специальных учебных заведений за работу в учреждении в течение первых трех лет после окончания учебного заведения, заключившим трудовой договор на работу в образовательном учреждении.

8.2. В случае нахождения работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок действия данной нормы продлить на период такого отпуска.

8.3. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет.

8.4. Осуществлять выплату молодым специалистам из числа педагогических работников, в порядке и на условиях, установленных мэрией города Архангельска.

РАЗДЕЛ 9. Обязательства профсоюзной организации в отношении работников - членов профсоюза

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ№1 и по согласованию с работодателем профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

9.1. Трудовые отношения

9.1.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения договора обеспечить его правовую экспертизу. Направлять работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в договор в случае его несоответствия действующего законодательству и нормативным правовым актам.

9.1.2. Не реже двух раз в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов профсоюза.

9.1.3. Высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов профсоюза, независимо от причин увольнения.

9.1.4. В течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю организации и, в случае необходимости, информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

9.1.5. Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения (или для согласования) выборного профсоюзного органа по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.1.6. Осуществлять периодические проверки ознакомления работников – членов профсоюза с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.7. С помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;

- в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;
- г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;
- д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;
- е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

9.1.8. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.

9.1.9. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы члена профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, суды.

9.2. Рабочее время и время отдыха.

9.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

9.2.2. Рассматривать и согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска;

9.2.3. В дополнение к отпускам, предусмотренным трудовым договором, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам-членам профсоюза:

- имеющим детей школьного возраста – 1 сентября;
- родителям в день проводов сына в армию;
- в случае собственной свадьбы, свадьбы детей.

9.2.4. Предоставлять работникам-членам профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде;

9.2.5. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и начисления отпусков работникам-членам профсоюза;

9. 2.6. Осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

9. 2.7. Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

9.2.8. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

9.2.9. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

9.3. Оплата труда и нормирование труда.

9.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

9.3.2. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

9.3.3. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

9.3.4. Обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

9.3.5. Своевременно информировать работников о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

9.3.6. Делегировать представителей выборного представительного органа, профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

9.3.7. В период проведения тарификации проводить проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников-членов профсоюза и на основе этого- определять правильность исчисления заработной платы;

9.3.8. Ежеквартально проводить проверку начисления компенсационных и стимулирующих выплат работникам-членам профсоюза и их соответствия Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера;

9.3.9. Оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера вплоть до обращения в органы прокуратуры и суд.

9.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

9.4.1. Осуществлять контроль за выполнением работодателем требований статей 167 и 168 Трудового кодекса РФ в отношении работников - членов профсоюза, направляемых в служебные командировки, в том числе направляемых на курсы повышения квалификации.

9.4.2. Ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации педагогов – членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль за его реализацией в отношении членов профсоюза.

9.4.3. Через представителей Профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения главной аттестационной комиссией.

9.5. Охрана труда и здоровья.

9.5.1. Ежеквартально проводить проверку рабочих мест работников – членов профсоюза на соответствие их требованиям техники безопасности и производственной санитарии. Проверять обеспеченность работников – членов профсоюза специальной одеждой и обувью, специальным питанием. Принимать участие в аттестации рабочих мест членов профсоюза.

9.5.2. На основании заявлений работников – членов профсоюза добиваться незамедлительного устранения нарушений правил техники безопасности, приостановки работ в случае угрозы здоровью и жизни работника. В случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда.

9.5.3. Принимать участие в расследовании всех несчастных случаев на производстве, происшедших с членами профсоюза, с целью установления истинных причин травматизма и защиты интересов работника.

9.5.4. В случае получения производственно травмы, профзаболевания работником – членом профсоюза оказывать ему по решению профсоюзного комитета материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета (фонда солидарности).

9.5.5. В случае гибели работника на производстве оказать семье (ближайшим родственникам) погибшего – члена профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета. Ходатайствовать перед работодателем о выделении помощи работнику – члену профсоюза.

9.5.6. Не реже двух раз в год рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы охраны труда, производственной безопасности, санитарии, обеспечения спецодеждой и спецпитанием, выработать предложения по улучшению условий труда.

9.5.7. Осуществлять контроль за своевременностью проведения за счет средств работодателя периодических медицинских обследований работников. Совместно с работодателем создать условия для прохождения работниками – членами профсоюза диспансеризации.

Вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, и добиваться их лечения в санаториях и профилакториях. Снижать стоимость путёвок за счет централизованных профсоюзных средств.

9.5.8. Обеспечивать чествование ветеранов и проведение тематических вечеров для членов профсоюза с приглашением самодеятельных и профессиональных артистов.

9.5.9. Организовать проведение утренников для детей работников – членов профсоюза.

9.5.10. Обеспечить комплектование и приобретение подарков детям работников – членов профсоюза:

- впервые идущим в школу (за счет профсоюзных средств);
- к новогодним праздникам (частично за счет профсоюзных средств);

9.6. Социальные гарантии и льготы.

9.6.1. Обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза.

9.6.2. Поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах.

9.6.3. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

9.6.4. Разработать социальный паспорт профсоюзной организации и на его основе ежегодно анализировать уровень социального благополучия членов профсоюза в целях их социальной защиты.

9.6.5. Обеспечить ежеквартальное проведение проверок правильности и своевременности перечисления работодателем взносов в пенсионный фонд на индивидуальные персонифицированные счета работников – членов профсоюза.

9.6.6. По индивидуальным обращениям членов профсоюза в течение пяти дней проводить проверку правильности представления сведений в Пенсионный фонд о страховом стаже работника и размера перечислений взносов в ПФ.

9.6.7. Проводить информационно-разъяснительную работу с членами профсоюза по вопросам пенсионного обеспечения с привлечением специалистов Пенсионного фонда.

9.6.8. Два раза в год, а также по заявлению работника, проводить проверки правильности назначения пособий и оплаты больничных листов в отношении

членов профсоюза. При необходимости информировать о нарушениях органы Фонда социального страхования РФ.

9.6.9. Оказывать содействие в получении путевок в санатории (в том числе профсоюзные) членам профсоюза – имеющим профзаболевания, а также инвалидность вследствие производственной травмы.

9.6.10. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений из профсоюзных средств.

9.6.11. Ходатайствовать перед работодателем о зачислении детей, внуков работников – членов профсоюза в детские дошкольные учреждения наравне с льготными категориями граждан.

9.6.12. Осуществлять контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам- членам профсоюза по вопросам социально - трудовых прав молодежи.

Раздел 10. Защита трудовых прав работников.

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст. 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

10.2. Профсоюзная организация и её выборный орган – профсоюзный комитет – имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 Трудового кодекса РФ).

10.3. Работодатель создаёт условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в том числе в комиссии по трудовым спорам.

В случае не рассмотрения жалобы или заявления работника путём переговоров работник и профсоюзный комитет обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 Трудового кодекса РФ, глава 57 ст. 353 – 365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных

документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим трудовым договором (ст. №60, №219 Трудового кодекса РФ).

10.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.3.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 58 Трудового кодекса РФ);

11.3.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3 – 5 ст.370 Трудового кодекса РФ, п. 5 ст. №11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.3.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчётов по согласованному перечню (части 7,8 ст. 37 Трудового кодекса РФ, ст. №17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.3.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

11.4.5. предоставлять участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (ст. 7 Трудового кодекса РФ);

11.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляется 1% на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы.

Обязать бухгалтерию взимать ежемесячно членские профсоюзные взносы и перечислять на счёт профсоюзного органа. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии со ст. №395 Трудового кодекса РФ (ст. 377, 378 Трудового кодекса РФ).

11.4.7. Представителю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основаниями для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса РФ).

11.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

11.9. Представителям профсоюзной организации за счёт средств учреждения производится выделение оплачиваемых дней к отпуску до 5 дней.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчётом выступают первые лица сторон, подписавших трудовой договор;

12.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

12.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного

договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

12.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 Трудового кодекса РФ).

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

12.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. №30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 13. Заключительные положения.

13.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания, (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

13.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

13.3. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 Трудового кодекса РФ).