

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Красновская школа им. М. Бабикова
Краснинского района Смоленской области
на период с 15.12. 2023г. по 14.12.2026 г.

Коллективный договор

Прошел уведомительную регистрацию ОСЗН
в Смоленском районе в Краснинском районе

Регистрационный № 9 от « 15 » 12 2023

Главный специалист в Краснинском районе ОСЗН в Смоленском
районе Министерства Смоленской области по социальному развитию

_____ (Л.В.Малихова)



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законах РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», « О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», « Об образовании», законе « Об образовании в Смоленской области», « О занятости населения в РФ», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Р.Ф, и Смоленской области содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Работодатель МБОУ Красновская школа им. М. Бабикова Краснинского района Смоленской области, представленной в лице директора Листопадовой М.Л.
- Работники, представленные профсоюзной организацией МБОУ Красновской школы им. М.Бабикова Краснинского района Смоленской области, в лице Лахмытко Г.Н.

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома или по согласованию с профкомом.

1.3. По согласованию с профкомом производится принятие следующих локальных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Красновской школы им. С. Бабикова Краснинского района Смоленской области.

- Коллективный договор.
- Должностные инструкции по охране труда
- Положение об общем собрании работников МБОУ Красновской школы им. М. Бабикова Краснинского района Смоленской области.
- Положение о фонде экономии заработной платы МБОУ Красновской школы им. М. Бабикова Краснинского района Смоленской области.
- Положение о порядке установления доплат работникам школы из 16% (надтарифного) фонда
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- График отпусков.

□ Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

□ Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течении 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно- правовыми актами.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и заключен на три года 2020-2023 год.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, Отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального территориального соглашения, Настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок (неопределенный или определенный до 5 лет), предусмотренный ТК РФ, Уставом учреждения или соглашением сторон.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3. Оплата труда

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно- правовыми актами Смоленской области , органов Местного самоуправления.

3.2. Заработная плата включает в себя:

- Оплату труда из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об уплате Труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих

в круг основных обязанностей работника;

- Доплаты компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат;

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения о порядке установления доплат работникам школы из 16% (надтарифного) фонда.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты являются: 7 и 22 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат.

3.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда :

- На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя и по вине работодателя.

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования, со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;
- При окончании действия квалификационной категории.

3.8. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада), установленными для различных видов работ, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости в неблагоприятных условиях . Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат: Приложение № 3

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

3.9. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации, независимо от срока замещения.

3.10. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.11. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

3.12. Не допускается выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, работа по организации внеурочной деятельности, по физическому воспитанию учащихся) кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст. 333 ТК. РФ), женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

4.2. продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Режим рабочего времени учителя, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров – преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка части рабочего времени, не имеющего четких границ,

Каникулярное время, не совпадающих с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение

учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 10 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.2. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.3. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

4.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- При временной нетрудоспособности работника;
- При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- При выполнении работником государственных обязанностей;
- В других случаях , предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель или преподаватель отработал менее 10 месяцев.

Если учитель или преподаватель отработал в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полный отработанный месяц, 15 и более дней округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.7. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случае:

- Вступление в брак – 3 рабочих дня
- Рождение ребенка (мужу) – 2 рабочих дня
- Проводы сына, мужа в армию – 2 рабочих дня
- Смерть близких родственников – от 1 до 3 рабочих дней (мать, отец, муж –жена, брат – сестра, родители мужа, жены)

4.8. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 №421 – ФЗ . ТК РФ ст. № 117 « Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

- Повар – до 3 –х календарных дней

4.11. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.12. Работникам, совмещающих работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.13. При наличии путевки на санаторно- курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

4.14. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) , предоставляются два дня отдыха с сохранением заработной платы.

5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной
- трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную;

- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

5.6. Педагогическим работникам, независимо о нахождении их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация за коммунальные услуги (выплаты полагаются педагогам, проработавшим в сельской местности не менее 10 лет).

5.7. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам награжденным ведомственными нагрудными знаками, производится доплата в размере 10% в зависимости от награды.

6. Охрана труда

6.1. Руководитель учреждения:

- Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно- гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

- Обеспечивает проведение административно- общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении и на его территории. Создает и укрепляет службы охраны труда в учреждении, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. №7 « Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

- Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.
- Обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз в 5 лет. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.
- Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
- Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- Обучает Правилам безопасности педагогов и проверяет их знания на получение допуска к работе в кабинетах физики, химии, технологии, информатики.
- Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.
- Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда
- Обеспечивает прохождение обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
- Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.
- Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2. Профком учреждения:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
- Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.
- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участвует в разработке Положения по организации работы по охране труда в учреждении образования.
- Принимает участие в проведение конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

- Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда; перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, имеющие соответствующую группу допуска по электрической безопасности; профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
 - В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное) лицо по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации для нужд образовательной организации.

7.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

В случае направления работника на профессиональную переподготовку или повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276.

С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи работодатель обязуется:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

8.Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

Первичная профсоюзная организация и ее выборные органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересы всех членов коллектива.

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. 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.
- 8.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.
Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты из средств образовательной организации председателю профсоюзной организации в соответствии с действующими Положениями до 20% от оклада (должностного оклада) работника (ст. 377 ТК РФ).
- 8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.9. Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.10. Работники, избранные в выборные профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа образовательной организации – органа вышестоящей профсоюзной организации. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.11. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

8.12. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8.14. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10, части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Вышеуказанное положение распространяется на работников – членов профсоюза.

9. Обязательства профсоюзной организации:

Профсоюзная организация обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.
- 9.4. 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 педагогических работников.
- 9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.
- 9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию
- 9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.
- 9.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета, в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9.15. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции Профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счет средств профбюджета; оказание помощи в устройстве ребенка в детский сад; проведение мероприятий с детьми за счет членских профсоюзных взносов; в получении места в общежитии и других вопросах.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 10.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. 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.

10.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Лахмытко Г.И.


