

Принят на собрании
трудового коллектива
«23» января 2013

Протокол № 1

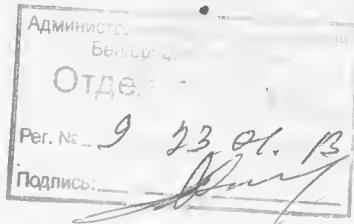
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
**«Борисовская основная общеобразовательная школа
Волоконовского района Белгородской области»**
по защите социально-экономических интересов
работников учреждения
на 2013 – 2015 годы

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации
Волоконовского района

Регистрационный № 9 от «23» 01 2013 г

Руководитель отдела по труду



Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Борисовская основная общеобразовательная школа Волоконовского района Белгородской области»

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ от 06.10.2006 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности № 10 от 12.01.1996 г., иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, 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, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения образования в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директор школы Таран Татьяны Анатольевны.

Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со статьей 40 ТК РФ.

1.5. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке

хода выполнения данного коллективного договора. *Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).*

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников *не реже одного раза в год*.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются *по согласованию с профсоюзным комитетом*.

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 их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников).

1.12. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.13. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует в течение 3 (трех) лет, до заключения следующего коллективного договора.

1.14. Коллективный договор *в 7-дневный срок* с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества образования, на внедрение новых технологий, инновационных форм и методов работы, новых форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях *работодатель* обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры образования и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения оплаты труда;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебных программ;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4. создавать условия для роста специалистов, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

- 2.2.6. определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- 2.2.7. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- 2.2.8. в случае направления работника для повышения квалификаций сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- 2.2.9. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- 2.2.10. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2.2.11. совместно с профсоюзным комитетом готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий;
- 2.2.12. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- 2.2.13. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- 2.2.14. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- 2.2.15. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- 2.2.16. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 2.2.17. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- 2.2.18. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.2.19. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.3.1. способствовать устойчивой деятельности образовательного и воспитательного процессов в МБОУ «Борисовская ООШ» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;
- 2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- 2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);
- 2.3.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

- 2.3.5. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.3.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- 2.3.7. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- 2.3.8. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- 2.3.9. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- 2.3.10. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

- 2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст. 21 ТК РФ);
- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.4.3. способствовать улучшению качества образования, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по работе, внедрять инновационные технологии;
- 2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;
- 2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга;
- 2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- 2.4.7. содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.5. Работодатель имеет право:

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном порядке настоящим коллективным договором;
- 2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом отраслевого профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет** имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым вопросам, в частности:
- 2.6.2. по сокращению штатов;
- 2.6.3. введению новых условий оплаты труда;
- 2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- 2.6.5. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);
- 2.6.6. распространять информацию о своей деятельности;
- 2.6.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

- 2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;
- 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых свидетельских отпусков;
- 2.7.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.6. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.7. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.7.9. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора,

предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогические работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- ~~уменьшения~~ количества часов по учебным планам и программам, сокращения ~~количество~~ классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной ~~занятостью~~ для замещения временно отсутствующего работника ~~продолжительность~~ выполнения работником без его согласия увеличенной учебной ~~нагрузки~~ в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
 - ~~простоя~~, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации ~~другая~~ работа в том же учреждении на все время ~~простоя~~ либо в другом учреждении, но в ~~той же~~ местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными ~~условиями~~, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - ~~возвращения~~ на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до ~~достижения~~ им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - ~~возвращения~~ на работу учителя, прервавшего длительный отпуск сроком до 1 года.
- В ~~указанных~~ в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе ~~работодателя~~ согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора ~~допускается~~, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями ~~организационных~~ или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ~~учреждения~~, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении ~~работником~~ работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной ~~специальности~~, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В ~~течение~~ учебного года изменение существенных условий трудового договора ~~допускается~~ только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не ~~зависящими~~ от воли сторон.

О ~~зведении~~ изменений существенных условий трудового договора работник должен быть ~~упведомлен~~ работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в ~~течение~~ учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель ~~обязан~~ в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под расписью с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилам внутреннего трудового распорядка и иными ~~записанными~~ нормативными актами, действующими в учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.14. При высвобождении работников **Работодатель** обязуется:

3.14.1. При сокращении штатов(численности) работников, а также в случае ликвидации, ~~либо~~ реорганизации учреждения уведомлять об этом письменно под расписку каждого работника не менее, чем за два месяца (ст. 81 ТК РФ), а увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается с

предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 82 ТК РФ).

3.14.2 При увольнении работников в связи с сокращением штатов (ст. 81 п. 2 ТК РФ) либо при реорганизации или ликвидации(п. 1 ст. 81 ТК РФ) производить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, сохранять за ним среднюю заработную плату за период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). Сохранять среднюю заработную плату в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течениеальный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ)

3.14.3 сообщать профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.14.4 разрабатывать совместно с профсоюзовым комитетом программы (планы) занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения штатов, ухудшения финансово-экономического положения;

3.14.5 при массовом сокращении представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых работников и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.14.6 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

1) при наличии двух и более иждивенцев;

2) имеющие пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

3) проработавшие в учреждении 10 либо 15 лет (по соглашению);

4) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

5) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

6) работники моложе 18 лет;

и вариант 1 – члены профсоюза; вариант 2 – руководители (их заместители) выборных представительных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

3.14.7 Расторжение трудового договора в соответствии с пп.2, 3 и 5 ст.81 ТК с работодателем – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.4 ст. 82 ТК).

3.14.8 заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам, которые сокращаются;

3.14.9 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

1) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

2) моложе 18 лет (ст. 269 ТК);

3) имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

4) работающих инвалидов;

5) получивших трудовоеувеcье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

- с членами матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- и руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также руководителя высшего органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух последних сроков их полномочий;
- и сокращение работников по сокращению штата, численности применять только как исключительную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и сохранения занятости.

3.5 Профсоюзный комитет обязуется:

- 3.5.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 3.5.2 способствовать формированию комиссии по трудовым спорам в организации и привлекать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- 3.5.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при заключении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 37 ТК);
- 3.5.4 обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 3.5.5 участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным планом графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, технического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается максимальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3 Для следующих категорий работников: руководители, заместители, секретарь учебной части, заведующий библиотекой, библиотекарь, водитель, устанавливается непрерывный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

4.4 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

-5 Бытовое рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя применяется в следующих случаях:

- ~~по соглашению~~ между работником и работодателем;
- ~~по просьбе~~ беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а ~~также~~ осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с ~~законом~~ ~~заключением~~.

-6 Установить перечень должностей, на которых допускается разделение рабочего дня ~~в частях~~ в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, ~~периодичность которых~~ неодинакова в течение рабочего дня, утверждается работодателем ~~локальным~~ нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом ~~ст. 115 ТК~~.

-7 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ~~ч. 1 ст. 94 ТК~~ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

~~Перечень~~ должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается ~~работодателем~~ локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным ~~комитетом~~.

~~Работы~~ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается ~~только в случаях~~ регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

-8 В работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в ~~исключительных~~ случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ~~по согласованию с профсоюзным комитетом~~ и по письменному распоряжению ~~руководителя~~ (ч. 6 ст. 113 ТК).

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

-1 В ~~еженедельное~~ рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, ~~продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового~~ В них определяется также порядок предоставления времени для питания и ~~в работе~~ в работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность ~~единичного~~ непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с ~~законодательством~~ выходных и праздничных дней.

-2 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск ~~продолжительностью~~ не менее 28 календарных дней с сохранением места работы ~~заработка~~ и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

~~Работникам~~ в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск ~~применимый~~ продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть ~~использован~~ ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

~~С первым~~ год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев ~~выполненной~~ работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в ~~любое время~~ рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

-3 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в ~~согласовании~~ с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по ~~согласованию~~) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. ~~С заранее~~ начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до ~~его начала~~.

~~занятие, ведение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.~~

~~Учитывая финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть компенсацией (ст. 126 ТК РФ).~~

~~5. Работы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, собрания, совещания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.~~

~~6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя.~~

~~Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.~~

~~7. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.~~

~~8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, установленном Положением об оплате труда или с предоставлением отгулов.~~

~~9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и работников учреждения.~~

~~В это время педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и профессиональной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до конца каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени за предыдущий месяц.~~

~~10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и ремонт. работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.~~

~~11. Составление расписания уроков осуществляется с соблюдением санитарных правил и норма недопущения перегрузки учащихся и с учетом рационального использования рабочего времени учителя.~~

~~Учителям по возможности при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю прививается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Администрация вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.~~

~~5.1. Обычно выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при~~
~~одинаковой рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового~~
~~распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).~~

~~5.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических~~
~~работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие~~
~~дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.~~
~~Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема~~
~~питания в рабочее время одновременно с обучающимися. В том числе в течение перерывов~~
~~сменами (перемен). Время для отдыха и питания для других работников~~
~~устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30~~
~~минут (ст. 103 ТК РФ).~~

~~5.3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее~~
~~30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.~~

~~5.4. Администрация обязуется:~~

~~- организовать учет явки сотрудников на работу и с работы.~~

~~- по требованию работника при наличии уважительных причин предоставлять отпуск~~
~~заработной платы.~~

~~- выплачивать по уходу за ребенком в возрасте 1,5 лет до достижения трех лет выплачивать~~
~~в соответствии с Федеральным законом № 255-ФЗ от 29.12.2006 г. «Об~~
~~особенностях по временной нетрудоспособности, по беременности и родам~~
~~и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «О защите прав граждан, имеющих право на социальное обеспечение».~~

~~5.5. Администрации порядок предоставлять по желанию работника следующие отпуска без~~
~~записи в трудовую книжку и заработка платы:~~

~~- женщинам, которых находятся в послеродовом отпуске – до 14 календарных дней;~~
~~женщинам, опекунам, воспитывающим 2-х и более детей до 14 лет – 14~~
~~календарных дней в удобное для них время;~~

~~- женщинам, опекунам, воспитывающим ребенка-инвалида – 14~~
~~календарных дней в удобное для них время;~~

~~- лицам, членам Великой Отечественной войны и лицам, приравненных к ним по льготам –~~
~~до 45 календарных дней;~~

~~- лицам 3 группы – до 60 дней в году;~~

~~- лицам, для ухода за заболевшим членом семьи, на срок согласно медицинскому~~
~~справочному.~~

~~Более того, работникам в связи:~~

~~- с юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – до 5 календарных дней;~~

~~- с прощением родных и близких – до 7 дней;~~

~~- болезни ребенка отцу – 2 дня;~~

~~- болезни работника – 3 дня, детей – 3 дня;~~

~~- болезни за новое место жительства – 3 дня;~~

~~- для санаторно-курортного лечения, проезд в санаторий и обратно – на~~
~~неограниченное количество дней;~~

~~- обучающимся без отрыва от производства и в других уважительных~~
~~случаях – до 15 дней.~~

~~5.6. Предоставлять три дополнительных оплачиваемых дня к ежегодному очередному~~
~~отпуску работникам, проработавшим год без предъявления больничных листов.~~
~~Дополнительный отпуск предоставляется по личному заявлению работника.~~

~~Длительный отпуск не может быть предоставлен работнику, имевшему в течение~~
~~последних трех лет судебное взыскание.~~

~~Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной~~
~~профессиональной деятельности длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия~~
~~которого определены Положением.~~

~~В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются~~
~~дополнительные отпуска:~~

~~в соответствии с нормальными условиями труда (ст. 117 ТК);~~

~~в дополнительный рабочий день (ст. 119 ТК) – до 12 календарных дней и оплачивать~~
~~по норме оплаты труда;~~

~~в случаях предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и~~
~~правилами сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).~~

~~Установить с учетом своих производственных и финансовых возможностей может~~
~~устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке~~
~~установленных по согласованию с профсоюзным комитетом.~~

~~При вычислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска~~
~~дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным~~
~~отпуском.~~

~~Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной~~
~~недоступности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).~~

~~Уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная~~
~~compensation за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О~~
~~неиспользованных отпусках»).~~

~~При заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть~~
~~согласованы с последующим увольнением (за исключением увольнения за~~
~~членство в партии). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.~~

~~Профсоюзный комитет обязуется:~~

~~контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в~~
~~части времени отдыха;~~

~~презентовать работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика~~
~~работы организации;~~

~~осуществить профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при~~
~~работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;~~

~~особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в~~
~~частности несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных~~
~~личных обязанностями;~~

~~работодателю представления об устранении нарушений законодательства о~~
~~времени отдыха;~~

~~представление и защиту законных прав и интересов работников – членов~~
~~организации в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени~~
~~отдыха.~~

~~Изменение среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в~~
~~соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти,~~
~~Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90 – ФЗ.~~

VI ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

~~также~~ вытекает из того, что:

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Белгородской области от 30.11.2006 г. № 236-пп, законом Белгородской области от 27.12.2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлением главы местного самоуправления Волоконовского района от 27.12.2006 г. № 195, приказами управления образования и администрации Белгородской области от 29.12.2006 г. «О переходе на новую систему оплаты труда в образовании администрации Волоконовского района с 1 января 2007 года» учителям образовательного учреждения производить на основе нормативно-подушевого финансирования. (Методика формирования фонда оплаты труда образовательного учреждении на основе нормативно-подушевого финансирования администрации Белгородской области. Приложение № 236-пп от 30.11.2006 г., с учетом постановлений, внесением изменений в постановление № 337 от 19 октября 2009 года, постановлением администрации Белгородской области «О внесении изменений в постановление администрации Белгородской области от 30. 11. 2006 г. №236-п.п.», №218-А от 31 марта 2009 года, постановление главы администрации Волоконовского района, №613 от 5 июня 2009 года «О внесении изменений в приказ управления образования №885 от 29.12. 2006 года № 16.11.2009 г. «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25.12.2006 года №977».

Составление фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в соответствии с бюджетом средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным постановлением администрации Белгородской области «О нормативах расходов на реализацию основных образовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным образом ограничивается (ст.132 ТК).

Сумма заработка учащихся в течение учебного года заработная плата учителей образовательного учреждения пересчитывается по состоянию на 1 сентября и 1 января. Составление и стимулирование работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, в общем, формируется из базового оклада и стимулирующей части фонда оплаты труда.

Сумма заработка педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества часов по предмету в каждом классе. Количество часов по учебному плану в классе повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приказом главы администрации Волоконовского района №608 от 06. 11. 2006 года). Составление заработной платы педагогов. Непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей, соответственно составляет три раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января 2002 г.. Составляющая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам учебного года.

работников устанавливается Управляющим Советом муниципального общеобразовательного учреждения соответствующим положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений. Условия премирования, не связанных с результативностью труда не подлежат утверждению главы администрации Волоконовского района №240 от 08.06.2009 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Волоконовского района» и приказ управления администрации Волоконовского района № 613 от 05. 06. 2009 года «О внесении изменений в приказ отдела образования № 885 от 29.12.2006 года.

Учителям медицинских, библиотечных работников учреждения производится оплата труда в соответствии с условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и специалистов по отраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий.

Установление размеров оплаты труда и(или) размеров ставок заработной платы производится:

– педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня установления соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня выдачи документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки заработной платы;

– образования или восстановлении документов об образовании – со дня установления соответствующего документа;

– квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей комиссией. Доплата учителям производится согласно Постановления администрации Белгородской области от 28.06.2006 г. № 155-пп;

– получения почетного звания – со дня присвоения.

У работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработка (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или временном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится за время окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Учителям и другим педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу в штатной должности (включая учителей из числа работников, занятых другой работой помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Непрерывность классов, установленная Типовым положением об общеобразовательном учреждении, является предельной нормой обслуживания в течение часов за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из заработной ставки заработной платы.

Школа обязуется:

– вести тарификацию педагогических и руководящих работников в срок до 31 декабря каждого года, знакомить каждого педагогического работника с предварительной тарификацией на будущий учебный год до ухода в отпуск, с тарификацией в течение трех месяцев финансовыми органами.

– в течение не позднее, чем за два месяца, знакомить работников школы с настоящими настоящими условиями и оплаты их труда.

выплатить заработную плату в полном объеме (по срокам 10 и 20 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата производится не позднее. Чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Платеж простой не вине работников производится в размере не менее двух недельных ставок (ст. 157 ТК РФ).

Платить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 35% (с 22.00 до 06. 00 часов). Производить доплату за работу в праздничные дни (ст. 149 ТК РФ).

Выплатить работникам, уходящим на заслуженный отпуск, а так же юбилярам единовременное вознаграждение из фонда экономии в размере 500 рублей.

Платить работодателем установленного срока выплаты заработной платы, при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов в размере, предусмотренном ст. 140 ТК.

Платить работнику, работающему персонала, при условии полной занятости с учётом времени пребывания на работе и выполнения качественных показателей работы по установленному размеру месячной начисленной заработной платы не позднее.

Платить выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, возвращаясь к работе, до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

Установить своевременность и правильность определения размеров оплаты труда руководитель учреждения.

ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

Обеспечить безопасность:

безопасного труда работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, соблюдения нормативных и правил безопасности труда, предупреждающих профессиональный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

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

Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого года.

Установить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Заключать соглашение с профсоюзным комитетом, при инициативе с его стороны, о порядке труда и выполнять перечисленные в нем мероприятия по предупреждению профессионального травматизма и улучшению условий труда в установленные сроки.

Обеспечить бесплатной спецодеждой в установленные сроки следующие категории работников:

- работников производственного обучения;

- работников химии;

- водителей;

- работников служебных помещений;

Все виды категорий работников обеспечивать моющими средствами.

покупательное потребление, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору включает случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с настоящим законом.

Проверять место работы (должность) и средний заработок за работниками в зоне пребывания работ органами государственного надзора и органами труда и социального законодательства вследствие нарушения требований труда и охраны работника (ст. 220 ТК РФ).

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

Размещать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом специфики его использования профкома (ст. 212 ТК РФ).

Проводить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Проверять и заставлять рабочие места по условиям труда.

Сообщать совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, а также заключение по охране труда.

Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного хозяйства и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным органом по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Проводить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с правилами с сохранением за ними места работы (должности) и среднего стажа.

Проводить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов социальному страхованию.

Заносить в реестр средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

Своим способом информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

В случае передачи здоровья или смерти работника в связи с исполнением своих должностных обязанностей компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с правилами.

Предоставлять работникам спортивные сооружения и инвентарь для организации занятий спортивных мероприятий.

Своими организационными мерами оказывать содействие администрации в создании условий труда и отдыха работников.

Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Быть готовым участвовать в районных смотрах-конкурсах среди уполномоченных по охране труда.

Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

Использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

применять лучшие безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

организовывать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

оформлять заявление своего непосредственного или вышестоящего руководителя о причине пропущенной жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе из-за острого профессионального заболевания (отравления).

IV. ОБЩИЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с производственным процессом, на условиях совместительства или без отрыва от основной деятельности (помимо основной работы), независимо от нахождения их в состоянии временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в связи с обучением в учебной нагрузки, выплачивается денежная компенсация для оплаты жилья, путевок в спортивской продукции и периодическими изданиями в размере

стимулировать выплату материальной помощи женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет, за счет фонда социального страхования в размере 40% от размера пособия не ниже 1873 руб. на 1-го ребенка, на последующих детей не более 1000 рублей. Максимальный размер пособия 7492 руб. Разовое пособие по случаю родов – 1000 рублей.

о предоставлении бесплатных путевок на оздоровление за счет фонда социального страхования детей членов профсоюза; нуждающихся в лечении и оздоровлении, а также педагогическим работникам в группах детей.

перед территориальной организацией Профсоюза работников образования и управлением образования по вопросу оздоровления членов профсоюза, нуждающихся в лечении по медицинским показаниям в санатории «Красиво» предусмотренным на оздоровление работников образования по рабочему месту.

выплачивать пособия по фонду социального страхования, в том числе по временной нетрудоспособности работающих, пособия по уходу за детьми в возрасте до 3-х лет, единовременные выплаты, предусмотренные законом и постановлениями Правительства РФ.

взыскивать из заработной платы и выплачивать из двух источников: первые два пособия за исключением за счет средств работодателя, с третьего календарного дня – из фонда социального страхования РФ (ч.1 ст. 8 ФЗ № 202 от 29.12.2004 г.), при этом учитывается общий (страховой) стаж.

добиваться выделения льготного жилья, выделения ссуд на приобретение жилья по программам ИЖС и другим программам,

предоставление жилья работникам образования, принятых в

целевые комплексные социальные программы, контроль за помощь работающим и обучающимся. Первичное обследование осмотр (диспансеризацию) производить за счет бюджетных

выплату классным руководителям в размере 1000 руб., с предусмотренных доплат и надбавок за классное руководство.

штраф за своевременным оформлением документов на выплату педагогическим работникам по достижению при прекращении ими трудовых отношений с учреждением в размере 15000 рублей.

осуществить контроль за ходом реализации постановления Белгородской области № 59-пп от 18.03.2005 г. «О социальной норме потребления коммунальных услуг, предоставляемых муниципальных и областных учреждений, проживающих и работающих в соответствии с Социальным кодексом Белгородской области.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ И ВЕТЕРАНОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА.

Советы (комиссии) по работе с молодежью и ветеранами

проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия

проводить встречи с ветеранами педагогического труда в честь праздников, поздравлять им посильную шефскую помощь.

передавать средства в страховые фонды в размерах, определяемых

персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования: своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и для представления их в пенсионные фонды.

X ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

профсоюзный комитет обязуется осуществлять постановку на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также распределение, снятие с учета сотрудников, производить в соответствии с областной «Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилой площади на территории Белгородской области» с губернаторскими программами, через ипотечную корпорацию.

вместе с профкомом обязуется добиваться от органов местного
управления льгот по коммунальным услугам педагогическим

и профсоюзный комитет организует в учреждении общественное
место для приема пищи).

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

о том, что:

обязуется во взаимоотношениях с профкомом руководствоваться:
Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях
членства» ст. 11.

Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
Законом «О защите прав работников профессиональными союзами».
«О профессиональных союзах» ст. 370 ТК РФ.

ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных
прав. Увольнение или иная форма воздействия в отношении
членства в союзе с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в
соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

членство в союзе фонда учреждения производит ежемесячные выплаты
в соответствии с положением о материальном стимулировании.

членство освобождает от работы с сохранением среднего заработка
членства профкома на время участия в качестве делегатов созываемых
конференций, а также для участия в работе выборных органов
членства в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

членство предоставляет профкому необходимую информацию по любым
вопросам социально-экономического развития учреждения.

членство входит в состав комиссий учреждения по тарификации,
аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда,
и других.

членство с Профкомом принимает решения:
о предоставлении дополнительных трудовых льгот для работников.
о предоставлении дополнительных перерывов работы на кормление ребенка.
о выплатных случаях в школе.
о предоставлении информации.
о предоставлении жилья.

членство по согласованию с Профкомом принимает решения:
о предоставлении членской нагрузки.

утверждение инструкции по охране труда.
форм материального поощрения, утверждение положения о
待遇 беременным женщинам в соответствии с законодательством.
программ социального развития коллектива.
работ в выходные дни.
занурочных работ.

с согласия Профкома принимает решения:
о трудового договора с работником по инициативе Администрации по
изменения численности, обнаружении несоответствия работника
при неявке на работу более 4 месяцев подряд вследствие болезни.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ.

запросом в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут потребовать, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК

содержать проекты приказов о сокращении численности или
перечень вакансий, перечень работников, перечень вакансий,
труда и строительства.

высвобождения работников уведомление должно содержать обоснование.

членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией (ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) или увольнением (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее
увольнению из учреждения инвалидов

использованиях помещений и оборудования предусматривать в квоты для арендатора по трудоустройству

право на оставление на работе при сокращении численности труда и квалификации помимо лиц, указанных в п. 1 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), имеющие не менее 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные из территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты с стажем менее одного года.

работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с потерей рабочим местом при сокращении численности или штата (ст. 178 Трудового кодекса).

занятых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный

работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата.

III. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется коллективом, профкомом, а также органы по труду.

Бюджетная администрация отчитывается перед коллективом о выполнении условий настоящего договора.

Упомянутые в тексте данного коллективного договора являются его основой.

Невыполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

В срок все возникающие в период действия коллективного договора конфликты, связанные с его выполнением.

Установленный законодательством порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для которых могут повлечь возникновение конфликтов.

Нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора ответственные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

IV. ЗАКОНЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Коллективный договор заключен сроком на *три года*.

Срок действия договора со дня подписания (ст. 43 ТК).

Срок действия коллективный договор действует до тех пор, пока не изменится наименование.

Действие сохраняет свое действие в случае изменения наименования трудового договора с руководителем организации.

В случае присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока

смены собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие три месяца со дня перехода прав собственности. В этот период стороны должны переговоры о заключении нового коллективного договора или соглашения на срок до трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока (ст. 43 ТК).

В случае в соглашении, что изменения и дополнения коллективного договора вступают в действие производятся только по взаимному согласию в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

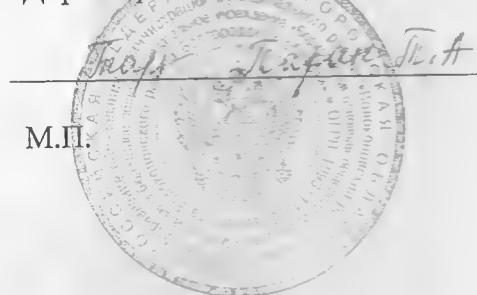
14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации работников МОУ «Борисовская ООШ»

Представитель работодателя:

Директор



М.П.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

Эдуард Костенко 3 б.

М.П.

Пронумеровано,
скреплено печатью.

Количество листов :

24 (двадцать четыре)

Директор школы:

Таран Т.А.

