

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКОУ «Глядянская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»

на 2017-2020 годы

От работодателя:
Директор МКОУ
«Глядянская вечерняя
(сменная) общеобразовательная
школа»
_____ /А.Ю. Блынская/

от работников:
Председатель профсоюзной
организации МКОУ «Глядянская
вечерняя (сменная) общеобразовательная
школа»
_____ /О.А. Орлова/

« 01 » сентября 2017 год

« 01 » сентября 2017 год



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Глядянская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации – ее председателя;

- работодатель в лице его представителя – директора И.С. Ганиной.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны согласились, что Профсоюз выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочного представителя работников учреждения, при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении 3-х лет.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения, изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и направляются в орган по труду на регистрацию.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами, Уставом учреждения и оговариваются в договоре.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных нормативными актами.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем по соглашению с профкомом.

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

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.9. О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, ТК РФ).

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.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (с.71,77, 81, 83 ТК РФ).

3.Гарантия занятости и переобучения работников

3.Стороны договорились.

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

3.2.Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет, а по желанию работника один раз в 3 года.

3.3.Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов деятельности, работодатель своевременно, не менее, чем за 3 месяца представляет органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которого их намечено осуществить и несут ответственность в установленном порядке (ст.82ТК РФ).

3.4.В целях оказания материальной поддержки работников высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации учреждений: предупредить работника не менее чем за 2 месяца персонально под роспись; предоставлять в этот период время для самостоятельного поиска работы не менее 10 часов в неделю с сохранением заработной платы.

3.5.Стороны договорились способствовать работникам, уволенным по сокращению численности или штата преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемые образовательные учреждения.

3.6.Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а затем

- работникам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии)
- одиноким женщинам, имеющим 2-х и более детей до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей до 18 лет без матери;
- когда оба члена семьи работают в одном ОУ;

- работникам из числа бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- молодым специалистам в течение 3-х лет.

3.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников организации, не соответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится по согласованию с профкомом данной организации.

3.8. Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении 2 соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности ОУ и направлению отдела образования.

3.9. Стороны считают, что ОУ в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», федеральным законом «О введении в действие бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом школы финансовые средства, закрепленные за ней учредителем или являющиеся ее собственностью.

4. Охрана труда

Работодатель совместно с профкомом:

4.1. Обеспечивают выполнение в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011г. 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», Правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, производственной санитарии в школе.

4.2. Разрабатывают и утверждают порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников школы.

4.3. Предоставляют работникам, работающим во вредных условиях, соответствующие льготы и компенсации, в соответствии с ТК РФ.

4.4. Проводят своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведут их учет.

4.5. Разрабатывают мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, а также планы мероприятий, направленных на устранение нарушений правил безопасности труда, отмеченных в предписаниях органов надзора и контроля, по противопожарной безопасности, по предупреждению дорожно-транспортного травматизма.

4.6. Заключают и обеспечивают выполнение соглашения по охране труда.

4.7. Проводят учебу по охране труда, организуют профилактическую проверку по предупреждению несчастных случаев в учебном процессе, принимают участие в их расследовании.

4.8. Организуют приемку готовности школы к новому учебному году с оформлением соответствующих актов.

4.9. Обеспечивают безопасные условия труда при работах в ДТО, лесничествах и других трудовых объединениях, в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием.

4.10. Проводят смотр по охране труда в школе.

4.11. Профсоюзный орган совместно с представителем работодателя осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

4.12. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в кабинетах, низкой температурой и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности лица, ответственные за охрану и соблюдение техники безопасности на рабочем месте обязаны вносить предложения директору школы о приостановке выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Работодатель обязан:

4.13. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.212 ТК РФ).

4.14. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

4.15. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности.

4.16. Обеспечить бесплатной спецодеждой и спецобувью в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст.221 ТК РФ, Приказ Минтруда от 09.12.2014 №997н).

4.17. На основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» обеспечить выдачу туалетного мыла в количестве 200гр. в месяц (ст.221 ТК РФ).

4.18. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

5.Оплата труда

5.1.Оплата труда работников школы производится по отраслевой системе оплаты труда на основании Постановления Правительства Курганской области. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ).

5.2.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются школой в пределах фонда оплаты труда, выделенного на календарный год, в т.ч. из внебюджетных источников самостоятельно, по согласованию с профсоюзным органом и закрепляются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3.Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа с вредными условиями труда) устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных действующим законодательством, а также размеры доплат конкретизируются и фиксируются в Положении об оплате труда.

5.4.Стороны согласились стимулирующий фонд распределять между работниками школы совместно с профсоюзным комитетом.

5.5.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 ТК.

5.6.Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

5.7.Оплата времени простоя:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;

-по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

5.8. Работникам, участвующим в забастовках, сохранять:

- на уровне Всероссийских – заработную плату в полном объеме;

-на уровне районных – в размере 2/3 средней заработной платы.

5.9.Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам.

5.10.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

5.11.Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.12.При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.13. Стороны договорились обеспечить предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образования, проживающих в сельской местности в соответствии с законодательством.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу.

5.16. Сохранять заработную плату и оплачивать командировочные расходы работникам школы при направлении их на курсы повышения квалификации.

5.17. Работодатель обязан:

-производить своевременно и в полном объеме отчисления в пенсионный фонд;

-предоставлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной плате каждому работнику;

-обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22.ТК РФ).

5.18. Своевременно знакомить с условиями оплаты труда, с тарификацией на учебный год до 20 сентября текущего года.

5.19. Всем работникам школы увеличить заработную плату при ее индексации в соответствии федеральным законом, и законом областного правительства.

6.Социальное развитие ОУ, социально-трудовые гарантии

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1.Выплачивать материальную помощь всем членам трудового коллектива, достигшим пенсионного возраста – в сумме 2000 рублей.

6.2.Выплачивать материальную помощь всем членам трудового коллектива в случаях:

- похорон родителей, супругов, детей в сумме 1500 рублей;

- свадьбы самих работников в сумме 1500 рублей;

- стихийных бедствий (кражи, пожар, наводнение и т.п.) в сумме 1500 рублей;

- тяжелая болезнь (операция, длительное лечение, дорогостоящее лекарство) в сумме 3000 рублей.

6.3.Профсоюз организывает проводы работников - членов профсоюза, достигших пенсионного возраста, с вручением подарков.

6.4.Выделять выпускникам ВУЗов и ССУЗов, приступившим к работе в педагогических учебных заведениях, единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в сельской местности в размере:

- а) при заключении трудового договора на 1 год – 2 оклада;
- б) при заключении трудового договора на 2 года – 4 оклада;
- в) при заключении трудового договора на 3 года – 6 окладов заработной платы.

6.5. Работодатели и профсоюзные органы взаимодействуют с региональным отделением Фонда социального страхования в вопросах оздоровления работников отрасли и их детей в детских оздоровительных лагерях, санаториях, домах отдыха.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. В соответствии с.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени регулируется Правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, для педагогических работников дополнительно Уставом школы, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

7.2. Время осенних, зимних каникул и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536). Оплата труда работников школы за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время педагогические работники и обслуживающий персонал с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.3. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в части 1 настоящего пункта, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

7.4. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя (ст.113ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха (с.153 ТК РФ).

7.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливается администрацией с согласия выборного профсоюзного органа с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст.123ТК РФ).

Всем работникам предоставляется очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

7.6.Разделение отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст.125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.7. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

7.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может заменяться денежной компенсацией.

7.9. Стороны договорились - в соответствии со ст. 335 ТК РФ «О порядке предоставления отпуска сроком на 1 год педагогическим работникам», согласно ст.47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия которого определяется Уставом школы.

7.10.Стороны пришли к согласию, что члены профсоюза работников образования имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника 5 календарных дней;
- свадьбой детей 2 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, детей, супругов) 5 календарных дней;
- рождением ребенка 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства 2 календарных дня;
- с тем, что в течение года не было больничного листа 3 календарных дня к очередному отпуску.

7.11.Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- женщинам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов до 18 лет продолжительности до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности 1 дополнительный выходной день в месяц (ст.262 ТК РФ);
- работающим инвалидам 60 календарных дней в году;
- в других случаях согласно ст.128 ТК РФ.

7.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерывов между занятиями (на переменах).

7.13.Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.14. В расписании уроков при 6 дневной учебной неделе предусматривать свободные от занятий методические дни, если учебная нагрузка не более 25 часов в неделю.

7.15.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск: водителю 7 календарных дней, завхозу – 5 календарных дней.

7.16. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск: лаборанту – 7 календарных дней, повару – 7 календарных дней за фактически отработанное время во вредных условиях.

8.Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители:

8.1.Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза. Способствовать его деятельности. Права и обязанности деятельности профсоюзной организации, определяются ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, Уставом школы.

8.2.Предоставляют профсоюзному органу бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением,

оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собрания сотрудников;

Обеспечивают охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляют средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, электронную почту и интернет), по соглашению предоставляют имеющиеся транспортные средства.

8.3. Предоставляют профсоюзному органу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

8.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, одновременно с выплатой заработной платы в организации. Работодатель не имеет права задерживать перечисления указанных средств.

8.5. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа школы производится за счет стимулирующего фонда в размере 10% от средней зарплаты работника.

8.6. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

- поощряет из средств организации соответствующих выборных профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- на период выработки проекта коллективного договора, ведение переговоров по его заключению, подведение итогов выполнения коллективного договора высвобождает членов комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка.

8.7. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома; председателя профкома – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителем в течение 2 лет после окончания сроков их полномочий допускаются только с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

8.9. Работодатель:

- гарантирует председателю профкома его участие в работе совещаний, конференций, собраний и других мероприятиях работников образования, проводимых районным профсоюзом и администрацией Притобольного района.

- обеспечивает участие председателя профкома в работе комиссии: по аттестации и награждению педагогических работников учреждений образования, жилищной; в аппаратных совещаниях ОУ; по делам образования при рассмотрении вопросов социально-экономического характера и вопросов профессиональной деятельности работников школы.

8.10. По согласованию с профкомом рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82.374 ТК РФ)

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (с.113 ТК РФ)

- очередность предоставления отпусков (с.123 ТК РФ)

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)

- составление графика сменности (с.103 ТК РФ)

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (с.147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (с.154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193.194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (с.196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ).

9.Обязательства профсоюза

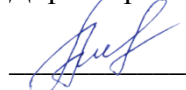
Профсоюзная организация обязуется:

- 9.1.Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе школы.
- 9.2.Вносить предложения в органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли.
- 9.3.Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 9.4.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы.
- 9.5.Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 9.6.Довести до каждого работника школы содержание коллективного договора.


10.Механизм действия коллективного договора

- 10.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном законодательством порядке.
- 10.2.Стороны обязуются признавать и уважать права друг друга.
- 10.4. Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия 1 раз в полгода. Подведение итогов выполнения коллективного договора проводить на общем собрании работников школы совместно с администрацией.

Директор школы:

 /А.Ю. Блынская/

Председатель профсоюзной
организации школы:

 /О.А. Орлова/