

**Коллективный договор
по регулированию социально- трудовых отношений
на 2016-2019 г.г.
между работодателем БОУ города Омска «Средняя
общеобразовательная школа №161» и работниками в лице
представителя первичной профсоюзной организации Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации**

Принято на общем собрании
работников организации
Протокол № 2
31 мая 2016 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного
образовательного учреждения
города Омска «Средняя
общеобразовательная школа №161»
Дольникова Ольга Михайловна

31 мая 2016г.

От работодателя:

Директор бюджетного образовательного
учреждения города Омска «Средняя
общеобразовательная школа №161»
Ровкина Светлана Васильевна

31 мая 2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель, (полномочный представитель работодателя в соответствии Уставом и др. локальными актами) в лице директора школы Ровкиной Светланы Васильевны и работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Дольниковой Ольги Михайловны

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и 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 территориальным соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.42 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.42 ТК РФ).

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.42 ТК РФ).

1.9. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.42 ТК РФ).

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.42 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Работодатель признаёт, что профсоюзная организация школы №161 является полномочным представителем всех работников организации, поскольку она уполномочена общим собранием работников организации представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных

гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.17. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель растиражирует и доведёт до сведения работников.

1.18. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.19. Стороны, подписавшие коллективный договор, осуществляют контроль над его выполнением. По итогам года на собрании работников организации представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.

1.20. Работодатель и профком создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

1.21. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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.

2.2. 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён 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 учётом мнения 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.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преимущество преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её 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.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72-74 ТК РФ).

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить тарификацию педагогических работников и своевременное уточнение её связи с новыми условиями труда, изменением педагогического стажа, образования, присвоения категорий по итогам аттестации. По мере выхода законодательных актов знакомить коллектив с изменениями в оплате труда в течение года на основании перетарификации.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 число каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме о составных частях заработной платы, выдавать расчётный листок.

3.3. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (с 16 дня) работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

3.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже двух трёхсотых (Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.6. Оплата труда за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по согласованию работника с работодателем в зависимости от объёма дополнительной работы, но не свыше должностного оклада замещающего работника. Соглашение сторон оформляется приказом по школе, который доводится до сведения работника под роспись.

3.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере не менее 35% от оклада. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

3.8. Оплачивать время простоя по вине работодателя, в размере средней заработной платы работника; оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада, ставки заработной платы.

3.9. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере, по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

3.10. Установить систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок (Приложение

№1).

3.11. Установить размеры повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда 12% (учителя информатики, химии, секретарь, лаборанты), 10% уборщицы служебных помещений.

3.12. Организовывать один раз в год встречу коллектива с бухгалтерами, экономистами.

3.13. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам школы денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая её подоходным налогом.

3.14. При приёме на работу молодых специалистов, направляемых в школу после окончания ВУЗов и техникумов обеспечить их полной нагрузкой.

3.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.16. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с согласия учителя в письменном виде. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогическая работа) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продлённого дня). (Типовое положение об образовательном учреждении).

3.17. В случае не проведения учебных часов не по вине учителя оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков.

3.18. Любое удержание из заработной платы педагогического работника, не предусмотренное законодательством РФ, осуществляется только с его письменного согласия.

3.19. Все дополнительные работы, не связанные с должностными обязанностями выполняются только с согласия учителя и оплачиваются по согласованию сторон.

3.20. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

3.21. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, включает в себя:

-заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается;

- оплата труда рабочих производится на основе Положения об оплате труда работников, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и согласованным с департаментом образования Администрации города Омска (далее – Положение);

-должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг обязанностей работника;

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;

-месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда;

-производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

-выплачивать премию с учетом достижения работником показателей эффективности работы, установленными Положением.

3.22.Изменение оплаты разрядов труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.23.Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы ст.234 ТК РФ.

3.24.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

3.25.Во время карантина, при неблагоприятных погодных условиях, если работник выполняет работу в соответствии с его недельной нагрузкой оплату производить в полном размере. (ПРИКАЗ Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69)

3.26. С учётом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

-объявления благодарности;

-награждения почётной грамотой;

-награждения ценным подарком;

-премирования (в соответствии с Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам, действующем в учреждении);

-представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами.

3.27.Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.28.Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

3.29.Контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии с Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам БОУ «СОШ № 161»

3.30.Контролировать своевременную выплату заработной платы.

3.31.Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, надбавок, доплат, материального поощрения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Установить фактическую продолжительность рабочего времени работникам в неделю:

- главный бухгалтер-40 часов;
- бухгалтер-40 часов;
- ведущий бухгалтер -40 часов;
- заведующий библиотеки-40 часов;
- гардеробщик-40 часов;
- дворник-40 часов;
- плотник-40 часов;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий-40 часов;
- слесарь-сантехник-40 часов;
- лаборанты физики и химии-40 часов;
- уборщик служебных помещений-40 часов;
- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования-40 часов;
- сторож-40 часов;
- водитель-40 часов;
- заведующий хозяйством-40 часов;
- секретарь-машинистка-40 часов;
- помощник воспитателя-40 часов;
- кастелянша-40 часов;
- кухонный рабочий-40 часов;
- заведующий производством-40 часов;
- повар-40 часов;
- медицинская сестра-40 часов;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды-40 часов;

педагогическим работникам:

- учителя-предметники-18 часов;
- учителя начальных классов-18 часов;
- педагог дополнительного образования- 18 часов;
- социальному педагогу-36 часов;
- педагог-психолог- 36 часов;
- педагог-библиотекарь-36 часов;
- старшая вожатый- 36 часов
- воспитатель-36 часов;
- старший воспитатель-36 часов;
- музыкальный руководитель-24 часа

Педагогическим работникам там, где это возможно предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.2. Своевременно вносить изменения в Правила внутреннего распорядка, должностные обязанности при изменении условий труда и законодательства.

4.3. Знакомить каждого работника при приёме на работу с уставом школы, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, Правилами внутреннего распорядка, коллективным договором. В противном случае работник не несёт ответственность за допущенные нарушения.

4.4. Составлять расписание уроков по согласованию с ПК с учётом педагогической

целенаправленности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

4.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже ставки при наличии учебных часов. Объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника.

4.6. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа по письменному приказу работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

4.7. Без согласия работники не привлекаются к работе в ночное время, к сверхурочным работам, к выполнению не свойственных функциональных работ.

4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Продолжительность очередного отпуска для обслуживающего персонала не менее 28 календарных дней, педагога-психолога-56 календарных дней, учителей-56 календарных дней, социального педагога-56 календарных дней, медицинская сестра-42 календарных дня, воспитатель-42 календарных дня, помощник воспитателя – 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

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

4.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным органом, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работника не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4.17. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.128 ТК РФ).

Данные отпуска оформляются приказом, самостоятельное решение об уходе в отпуск без надлежащего оформления приказом рассматривается как прогул.

4.18.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.19.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.20.В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в учреждении первый год, предоставляется ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

4.21.Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять контроль над соблюдением законодательства по вопросам регулирования режима работы.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

5.1. Не позднее апреля каждого года представлять в профсоюзные органы школы штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий год.

5.2. Приём на работу производить на основании заключения письменного договора (ст. 68).

5.3. При сокращении численности и штата, а также в случае ликвидации либо реорганизации учреждения в соответствии с п. 1, 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу данной организации и работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.4. Учитывать при сокращении численности штата преимущественные права работника в соответствии со ст. 179, 261 ТК РФ. Выходное пособие в соответствии с требованиями ст. 178 ТК РФ.

5.5. При сокращении штата, помимо лиц, указанных в ст. 178 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- с более высокой квалификацией;
- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста без матери;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет;
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, подпункту «а» п. 3, п. 5-8, 10 и 11 ст. 81, ст. 261 ТК РФ).
- получившие социальное жильё на условиях, в сфере образования.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов пользуются преимущественным правом на возвращение в школу и занятие открывшихся вакансий.

5.6. Работникам, высвобождённым из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем порядка обеспечения занятости работников школы и социальных гарантий уволенным по сокращению численности и штата;

5.8. Принимать активное участие в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров.

5.9. Проводить работу по защите социально – экономических, правовых и профессиональных интересов работников школы и членов их семей. Вносить предложения в вышестоящие профсоюзные органы по вопросам экономической и социальной защиты работников.

6. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

6.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и в судах (ст. 382).

6.2. Рассмотрение коллективного ТС примирительной комиссией ведётся в соответствии со ст 398-408 ТК РФ.

6.3. Трудовой коллектив имеет право для разрешения коллективных трудовых споров на забастовку, предусматривая строгий порядок объявления и проведения забастовки, предварительно пройдя через примирительные процедуры (ст.409-418).

6.4. Коллективные трудовые споры, возникающие между «Работодателем» и «Профсоюзом» по вопросам установления новых условий и быта, заключение и изменение коллективного договора и иных соглашений рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения трудовых споров. «Профсоюз» вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеет право на организацию забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используемых, как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1.Заклучить с профкомом соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нём мероприятия по профилактике травматизма и улучшению условий труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности сотрудников и учащихся. Конкретные сроки и затраты отмечаются в соглашении.

7.2.Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.3.Информировать всех работников организации при приёме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте.

7.4.Организовать соблюдение охраны труда:

в кабинете химии,

в кабинете физики,

в кабинете биологии, при работе на пришкольном участке,

в школьных мастерских,

на уроках физкультуры, спортивных соревнованиях, походах, экскурсиях

7.5.Обслуживающий персонал обеспечивается спецодеждой и другими средствами защиты, рабочим инвентарём (в соответствии со ст. 212, ст. 221 ,трудового кодекса РФ).

7.6.Работодатель обязан оборудовать комнату отдыха для учителей.

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

7.8.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

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

7.10.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда. Предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.12.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

7.16.Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.17.Регулярно (один раз в полгода) рассматривать на совместных заседаниях с работодателем вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах.

7.18.Обеспечивать гласность при распределении путёвок в санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря.

7.19.Обеспечивает доплату – 5 % стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря из средств профбюджета, а также контролирует смету социального страхования.

7.20.Организует обеспечение детей сотрудников дошкольного и школьного возраста новогодними подарками.

Работники обязуются:

7.21.Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

7.22.Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

7.23.Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда.

7.24.Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведённых исследований.

7.24.Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуации.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ И ОБУЧЕНИЕ

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах – 40 календарных дней, на каждом из последующих – по 50 календарных дней;

-при подготовке и защите выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 календарных месяца;

-при сдаче итоговых государственных экзаменов – 1 календарный месяц.

8.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в общеобразовательные учреждения высшего профессионального образования 15 календарных дней;

-работникам – слушателям подготовительных отделений общеобразовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся в аккредитованных государством учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающих учёбу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 календарных месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 календарный месяц;

-работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

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

8.4. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

8.5. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

8.6. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

8.7. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

(ст.187 ТК РФ), а также при наличии денежных средств у работодателя.

8.9.Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

8.10.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.3. Обеспечивать гласность при распределении путёвок в санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря.

9.4. Обеспечивать оплату 5 % стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря из средств профбюджета, а также контролировать смету социального страхования в части выплаты путёвки за счёт средств соцстраха.

9.5. Организовывать обеспечение детей сотрудников школы дошкольного и школьного возраста новогодними подарками.

10.ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Работодатель обязуется:

10.1. Не ограничивать права профсоюзного комитета, не препятствовать вступлению в профсоюз и сохранению членства в профсоюзе.

10.2. Согласовывать с профкомом решения, затрагивающие интересы работников.

10.3. Не допускать случаев дисциплинарного наказания председателя ПК без согласия вышестоящего органа.

10.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.5. Работники, члены профсоюзного актива, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются.

10.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течении 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.7. Допускать проведение профсоюзного собрания, собраний работников организации в рабочее время при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

10.8. Согласовывать с ПК перевод работников на другую работу.

10.9. На основании решения собрания трудового коллектива признать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива при ведении переговоров и заключении коллективного договора.

10.10. Закрепить помещение в учреждении за первичной профсоюзной организацией, в котором размещает профсоюзный комитет свой архив.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.11. Профсоюзный комитет обязуется контролировать соблюдение в организации законодательства о труде.

10.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.13. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

10.14. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

10.15. В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносить работодателю представление об устранении этих нарушений.

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления льгот и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Члены ПК пользуются:

10.17. Правом предоставления отпуска в удобное для него время в летний период.

10.18. Правом на защиту профсоюзного комитета в случае индивидуального трудового спора.

11.ПЕНСИОННОЕ ПРАВО

Работодатель обязуется регулярно, в установленные законом сроки, и в полном объёме согласно утверждённым тарифам производить начисления и перечисления страховых взносов на обязательное социальное страхование.

Работодатель обязуется регулярно, согласно установленной периодичности, предоставлять ГУ-УПФ РФ индивидуальные сведения и информацию о стаже, зарплате работников для выполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

Работодатель обязуется представлять в ГУ-УПФ РФ перечни профессий и рабочих мест, дающие право на пенсию по выслуге лет, а также представлять в ГУ-УПФ РФ списки лиц, выходящих на пенсию в соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для назначения пенсий, формы индивидуальных сведений по стажу и зарплатку, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

Профсоюзный комитет обязуется проводить регулярно разъяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных документом пенсионной реформы, как среди трудящихся, так и вновь поступающими на работу гражданами.

12.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

12.Стороны договорились, что:

12.1.Работодательнаправляет коллективный договор на уведомительную комиссию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после принятия его на общем собрании.

12.2.Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

12.4.Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные сего выполнением.

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

12.6.Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

13.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.10 № 197 – ФЗ, Федеральным Законом «Об общественных объединениях» от 15.05.95 (в ред. ФЗ от 19.07.98 № 112 – ФЗ), Законом Омской области "О деятельности трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на территории Омской области" от 11.06.03 № 452-ОЗ словами " (в ред. Закона Омской области от 02.02.2007, 04.05.2008, 04.10.2010)", Отраслевыми тарифными соглашениями.