

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Казаркинская средняя общеобразовательная школа» имени героя Советского
Союза Чекулаева Гордея Трофимовича»

(полное наименование организации)

Коллективный договор

на период с 11.06.2021 г по 10.06.2024 г.

от работодателя:

Директор школы,
И.А. Косухина

«11» июня 2021 г.

М.П.



от работников:

Председатель профкома
М.В. Потапова

«11» июня 2024 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Казаркинская средняя общеобразовательная школа» имени героя Советского Союза чекулаева Гордея Трофимовича, представленный в лице директора школы Косухиной Ирины Александровны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице председателя профкома Потаповой Марии Владимировны, именуемой далее «Профком».

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны предоставляли необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект коллективного договора обсужден работниками в подразделениях организации и доработан с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утвержден общим собранием трудового коллектива.

1.5. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе, режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения и в случае реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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.43 ТК РФ).

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством и предоставляются на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области (ст. 44 ТК РФ).

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств,

подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях колдоговора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора,
- порядок внесения в него изменений и дополнений,
- ответственность сторон,
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

III. Обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с региональным и территориальным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников:

- сообщать об этом в письменной форме Профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов или численности предварительно рассматривать с учетом мнения Профкома;

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников и работающих по совместительству.

3.4. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

3.6. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

3.8. В случае если обстоятельства связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

IV. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, 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, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

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

Конкретная 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.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

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

4.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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 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.

4.10. 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.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

Всем работникам предоставляется основной оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, воспитателям – 42 календарных дня воспитателям в группах с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней), педагогам – 56 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ по результатам спец. оценки;

- за стаж работы в отрасли библиотекарю.

4.12.2. Неоплачиваемые дополнительные отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с работодателем.

Члены трудового коллектива согласно ТК РФ имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей до 14-ти лет - 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида до 18-ти лет - 14 календарных дней;
- одиноким матерям, имеющим ребенка до 14-ти лет - 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней;

- работникам, имеющим ребенка-первоклассника – 5 календарных дней;

- работникам для регистрации брака - 5 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (при наличии фонда оплаты труда) при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

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

4.13. Общими выходными днями в школе являются суббота и воскресенье (5-дневная рабочая неделя).

4.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

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

V. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда.

5.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Макушинского района «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Макушинского района», для рабочих – в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно 2 раза в месяц – расчет за предыдущий месяц 5, за первую половину 20 числа каждого месяца в денежной форме.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда МКОУ «Казаркинская СОШ» и включает в себя:

- тарифную ставку, должностной оклад;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.5. Изменение повышающих коэффициентов, должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера коэффициента;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома (в соответствии с законодательством РФ); при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента, оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя

из размера более высокого коэффициента, оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Педагогу, получившему звание «Педагог-наставник», «Педагог исследователь» Департамента образования и науки Курганской области устанавливаются выплаты из стимулирующего фонда.

5.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении, на начало нового учебного года, составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. Наполняемость классов, установленная санитарными нормами, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе компенсируется учителю установлением доплаты из стимулирующего фонда согласно Положению об оплате труда.

5.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере /ст.153 ТК РФ/.

5.9. Сверхурочные работы оплачиваются за первые два часа в полуторном, остальные – в двойном размере.

5.10. Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на оказание материальной помощи и премий работникам.

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

6.12. Работникам образования, проживающим в сельской местности, предоставляются льготы по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с законодательством.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. производить своевременно и в полном объеме отчисления в пенсионный фонд;

предоставлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной платы каждому работнику; обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

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

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VI. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии.

6.1. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня по профилю деятельности учреждения и по направлению работодателя или органа управления образованием предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательной программы высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней) (ст. 173 ТК РФ);

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов 4 месяца.

6.2. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда (Приложение № 3).

Выделять ежегодно на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства в размере согласно Соглашению по охране труда на календарный год.

7.1.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

7.1.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счет средств организации проведение периодических медицинских осмотров.

7.1.8. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.1.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в структурных подразделениях.

7.1.10. Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочную трудовую пенсию за вредные условия труда;

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда;

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда;

7.1.11. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

7.1.12. Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

7.1.13. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.1.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комиссии по охране труда от профсоюза.

7.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.2.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комиссии по охране труда от профсоюза.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.3.5. Извещать немедленно 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).

VIII. Гарантии деятельности выборного профсоюзного органа

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях:

- 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 (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 82 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников 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 графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- поощрения работников, установления стимулирующих доплат и надбавок.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель из средств фонда стимулирования учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка установленного ст. 376 ТК РФ (только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа).

8.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, специальной оценке условий труда, социальному страхованию и другим.

IX. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости.

9.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. Заключительные положения.

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год – результаты контроля стороны доводят до коллектива на общем собрании.

При выполнении обязательств коллективного договора работники не предъявляют новых требований по урегулированным вопросам в коллективном договоре и не прибегают к решению конфликтов путем забастовки.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.