

Администрация муниципального образования Ленинский район

*Регистрационный лист коллективного договора*

Наименование организации: *МОБУ «Петелинская средняя общеобразовательная школа»*

Наименование вида собственности организации: *муниципальная, муниципальное образовательное бюджетное учреждение*

Численность работников, охваченных действием коллективного договора: *48 человек*

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работников: *профсоюзный комитет*  
Председатель: *Т.Ю. Лемещук*

От работодателя:  
Директор: *Л.А. Еремеева*

Срок действия Коллективного договора: *2012 – 2015 годы.*

Коллективный договор принят: *19.12.2011г.*

Зарегистрирован  
Администрацией муниципального образования Ленинский район

Регистрационный № *182*  
Дата регистрации *06.02.2012 года*

Первый заместитель главы администрации  
муниципального образования Ленинский район *О.А. Федосов*



исп. Крючкова Т.В.  
т. 79 – 12 – 74

# **Коллективный договор**

**Муниципального образовательного  
бюджетного учреждения  
«Петелинская средняя общеобразовательная  
школа»  
на 2012-2015 годы.**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем в лице директора Муниципального образовательного бюджетного учреждения «Петелинская средняя общеобразовательная школа» и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения (далее - ОУ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном бюджетном учреждении «Петелинская средняя общеобразовательная школа» (далее - МОБУ «Петелинская СОШ»).

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учётом финансово-экономического положения работодателя (ст.41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, областными и территориальными трёхсторонними соглашениями, отраслевыми областными соглашениями и соглашением между администрацией муниципального образования Ленинский район, комитетом по образованию администрации муниципального образования Ленинский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2010-2013 годы.

1.3. Сторонами КД являются:

- работники ОУ, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя Лемещук Татьяны Юрьевны - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора МОБУ «Петелинская СОШ» - Еремеевой Любви Анатольевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). ( Приложение №12).

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех работников ОУ и работодателя.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОУ, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем ОУ (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ОУ КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности ОУ КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации ОУ КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

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

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

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

1.16. В целях эффективности реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОБУ «Петелинская СОШ» (Приложение № 1);
- Положение о комиссии по охране труда МОБУ «Петелинская СОШ» (Приложение № 2);
- Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2012 год (Приложение № 3);
- Перечень профессий должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 4);
- Перечень профессий и должностей работников МОБУ «Петелинская СОШ», имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 5);
- Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МОБУ «Петелинская СОШ» на 2012 год (Приложение № 6);
- Положение о комиссии по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера МОБУ «Петелинская СОШ» (Приложение № 7);
- Положение о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 8);
- Состав комиссии по урегулированию трудовых споров (Приложение № 9).
- Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления ОУ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД;
- другие формы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Содержание трудового договора (далее - ТД), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, областным и территориальным трёхсторонними

соглашениями, отраслевыми областным соглашением и соглашением между администрацией муниципального образования Ленинский район, комитетом по образованию администрации муниципального образования Ленинский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2010-2013 годы, настоящим КД.

2.2. ТД заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. ТД является основанием для издания приказа о приеме на работу( п. 2.3. Приложение № 1)

2.3. ТД с работником на неопределенный срок.

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

2.4. В ТД оговариваются обязательные и дополнительные условия ТД, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об ОУ устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном ОУ с учетом мнений профкома.

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в ТД и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа по определению классов и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

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 ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении 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.

Объем 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 ОУ, а также педагогическим работникам других ОУ и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) представляется только в случае, если учителя, для которых данное ОУ 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 ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется (п.3.10 Приложение № 1)

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в ТД или приказе руководителя ОУ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об ОУ);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же ОУ на все время простоя либо в другом ОУ, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий ТД допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы ОУ, изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца об изменении определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, предварительном распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы, а также о причинах, вызвавших изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ОУ.

2.13. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с представительным органом первичной организации.

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

### **3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет бесплатно (п.2. ст. 18 Закон Тульской области «Об образовании»)

3.3.3. 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в ОУ высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в

рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности ОУ, по направлению ОУ или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.4.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных ОУ и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять работников персонально, под расписку и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, 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.

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях численностью до 50 человек;

Массовое сокращение работников может осуществляться при условии, что работодатели своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляют органам службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и срока, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке;

4.2. Согласно Федеральному закону от 10 января 2003 года №8-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в федеральный закон «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991г. № 1032-1 ст.25 п. 2 работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае. Если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы согласно отраслевому соглашению.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ОУ (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ОУ инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в ОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в ОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ОУ в связи с сокращением численности или штата.

4.6.4. Работодатель согласовывает с представительным органом привлечение иностранной рабочей силы в образовательное учреждение (п.1.5.5. Трёхстороннего соглашения между



администрацией муниципального образования Ленинский район, координационным советом организаций профессиональных союзов и территориальным объединением работодателей на 2011-2012 годы).

4.7. Работодатель рассматривает вопрос по выделению временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учёбы время несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе для детей работников образовательного учреждения (п.1.4.2. Трёхстороннего соглашения между администрацией муниципального образования Ленинский район, координационным советом организаций профессиональных союзов и территориальным объединением работодателей на 2011-2012 годы).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ (ст.91 ТК РФ) (п. 3.1. Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями ТД, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 0.11.1990г. №298/3-1).

5.3. Для педагогических работников ОУ 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 ОУ и другими локальными нормативными актами ОУ.

5.4. 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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями (для учителей, имеющих нагрузку не более одной ставки). (ст. 3.3. Приложение № 1)

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий,

предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки и дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения 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 (ст. 123 ТК РФ)

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам с вредными условиями труда (повар) – 7 календарных дней (ст. № 117 ТК РФ) на основании Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22, с последующими изменениями;
- работникам с ненормированным рабочим днём (директор, заведующий хозяйственной частью) – 3 дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ, с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днём в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Ленинский район, утверждёнными Постановлением главы администрации муниципального образования Ленинский район «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днём в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Ленинский район» от 19 июля 2010 года № 1427;

- библиотекаря школы за непрерывный стаж на основании Закон Тульской области «О библиотечном деле» (Приложение № 5).
- 5.12.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время (ст. 116 ТК РФ)
- не имеющим больничных листов в течение года в количестве 5 дней;
  - руководителям районных и школьных методических объединений в течение 3 дней;
  - ответственному за оформление больничных листов в течение 3 дней.
  - членам профкома - 2 дня;
  - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 2 дня;

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье- 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в первый класс - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства- 3 дня;
- для проводов детей в армию- 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
- на похороны близких родственников- 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости- 14 дней;
- работающим инвалидам - 30 дней;
- Родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- 14 дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и

на условиях, определяемыми учредителем и Уставом ОУ (Постановление Главы администрации МО Ленинский район Тульской области № 381 от 12 мая 2000 года.)

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по ОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (п.3.17. Приложение № 1)

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). (п.3.18. Приложение № 1)

5.16. Дежурство педагогических работников по ОУ должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания. ( п. 3.8. Приложение № 1)

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования

Ленинский район, утвержденное Постановлением главы администрации муниципального образования Ленинский район «Об оплате труда работников образовательных муниципальных учреждений муниципального образования Ленинский район» 30.06.2008 года № 810 (с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Главы администрации муниципального образования Ленинский район 19.03.09 г. № 252, постановлением Главы администрации муниципального образования Ленинский район от 26.05.2011г. №819)

- для руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждения на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;
- для рабочих на основе базовой единицы и тарифных коэффициентов;
- для работников муниципальных образовательных учреждений, не предусмотренных настоящим Положением, в порядке, установленном для муниципальных учреждений соответствующих отраслей.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат не входящих в должностные обязанности работника.

6.3. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений, включая размеры должностных окладов (ставок), компенсационные выплаты, системы надбавок и доплат стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются коллективным договором, а также локальными нормативными актами, являющимися приложениями к коллективному договору.

6.4. Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с Положением о Фонде доплат и надбавок стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, принятого на собрании работников с учетом мнения профкома из фонда доплат и надбавок(Приложение № 6).

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.6. В полном объеме выплачивать заработанную плату за вторую половину декабря месяца финансового года с производством окончательного расчета до 01 января следующего года

( п.2.3.8. Трехстороннего соглашения между администрацией муниципального образования Ленинский район, координационным советом организаций профессиональных союзов и территориальным объединением работодателей на 2011-2012гг.)

6.7. Изменение размеров 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 предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при присуждении ученой степени кандидата наук(со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией(ВАК)решения о выдаче диплома);
- при присуждении ученой степени доктора наук(со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией(ВАК) ученой степени доктора наук).

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

6.8. 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.

6.9. Наполняемость классов (групп), установленная Уставом МОБУ «Петелинская СОШ» является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

#### **6.10. Работодатель обязуется:**

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст.236 ТК РФ, п.2.4.1. Трёхстороннего соглашения между администрацией муниципального образовательного образования Ленинский район, координационным советом организаций профессиональных союзов и территориальным объединением работодателей на 2011-2012гг.

6.10.3. Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном размере (п. 4.11. Соглашение между администрацией муниципального образования Ленинский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2010-2013 годы):

- во время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, областного и территориального трехсторонних соглашений, отраслевых областного и соглашения между администрацией муниципального образования Ленинский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2010-2013 годы при выполнении обязательного минимума работ, в соответствии со ст. 414 ТК РФ;
- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

6.10.4. Производить оплату больничного листа за первые два дня за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ, с последующими изменениями, внесёнными Федеральным законом Российской Федерации от 08.12.2010года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон» № 255-ФЗ от 29.12.2006.

6.10.5. производить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы

труда(трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы(п.2.4.2. Трёхстороннего соглашения между администрацией муниципального образования Ленинский район, координационным советом организаций профессиональных союзов и территориальным объединением работодателей на 2011-2012 годы).

6.10.6.При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ

6.11.По личному заявлению работника, заработная плата может перечисляться на указанный работником счёт в банке(ст.136 ТК РФ). Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

### **7. Стороны договорились, что работодатель:**

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1.Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральным и законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года.

7.1.2.Рассматривать возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.1.3.Создавать совместно с профсоюзной организацией в образовательном учреждении комиссию по пенсионным вопросам.

7.1.4.Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в Управление Пенсионного Фонда РФ в Ленинском районе Тульской области на магнитных носителях в установленные сроки.

7.1.5.Выдавать работникам образовательного учреждения копию индивидуальных сведений, представленных в Управление Пенсионного Фонда РФ в Ленинском районе Тульской области(по личному заявлению работника).

7.1.6.Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающие право на льготное пенсионное обеспечение.

7.1.7.Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

7.1.8.Представлять в управление Пенсионного Фонда РФ в Ленинском районе Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданства в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

7.2.Профком обязуется:

7.2.1.Оказывать организационную помощь председателям Управления Пенсионного Фонда РФ в Ленинском районе Тульской области в работе консультационного пункта Управления Пенсионного Фонда РФ в Ленинском районе Тульской области в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

7.2.2.Осуществлять организационную помощь представителям по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного

страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

7.2.3. Организовывать мероприятия по торжественному вручению в образовательных учреждениях пенсионных удостоверений с приглашением представителей Управления Пенсионного Фонда РФ в Ленинском районе Тульской области.

7.3. Работодатель совместно с профсоюзным органом осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальный орган Пенсионного Фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, а также обеспечивает ежемесячное перечисление средств за работников в Пенсионный Фонд РФ.

7.4. Организует в ОУ общественное питание (столовая).

7.5. Выплачивает работникам:

7.5. 1 Педагогическим работникам:

- единовременное пособие молодым специалистам (Закон Тульской области «Об Образовании» п.1 и п.2 ст.20 и постановление губернатора Тульской области от 07.06.2005г. №31-ПГ);
- ежемесячную надбавку за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации» (Закон Тульской области «Об Образовании» п.3 ст.18);
- в том числе за летний период;
- ежемесячную надбавку к должностному окладу работнику библиотеки в размере определенном Законом области «О библиотечном деле»;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- за высокое качество работы по подготовке победителей и призеров районных и областных олимпиад, конкурсов;
- надбавка работникам, имеющим по результатам итоговой аттестации учащихся, награжденных аттестатами особого образца;
- руководство школьными методическими объединениями учителей-предметников и классных руководителей, временными творческими объединениями;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;

7.5. 2. Выплачивает всем работникам:

- ежемесячную региональную надбавку, установленную законодательством области (от 21.07.03г № 399 – ЗТО «Об установлении региональной надбавки работникам организаций бюджетной сферы ТО с изменениями от 05.04.04г.»);
- ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области;
- ежемесячную надбавку молодым работникам из средств МО Ленинский район (на основании «Положения о муниципальной надбавке молодым работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Ленинский район», принятого на районном собрании депутатов муниципального образования Ленинский район 09 декабря 2009 года № 10-12);
- 100% оплату компенсации проезда к месту работы и обратно;

7.6. Гарантирует единовременные выплаты в размере двух окладов из средств фонда надбавок и доплат образовательного учреждения при выходе на пенсию работника, проработавшему в ОУ не менее 10 лет (55 лет, 60 лет);

единовременные выплаты юбилярам за качественный и продолжительный труд, проработавшим в ОУ не менее 10 лет (с 35 лет);

7.7. Гарантирует ежемесячные выплаты уполномоченному по охране труда;

7.8. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр и приобретение санитарных книжек (п. 1 ст. 18 Закон «Об образовании» Тульской области)

7.9. Гарантирует ежемесячные выплаты руководителю школьного комплексного музея;

- 7.10. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.11. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством (Закон Тульской области «Об образовании» ст.18 п.3)
- 7.12. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100(сто) рублей ежемесячно.
- Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

### **8. Работодатель обязуется:**

- 8.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (« Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 – ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом « О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56 – ФЗ от 30 апреля 2008 года).
- 8.2. Рассматривать возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.
- 8.3. Создавать совместно с профсоюзной организацией в образовательном учреждении комиссию по пенсионным вопросам.
- 8.4. Принимать меры по представлению индивидуальных сведений в органы Управление Пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области на магнитных носителях в установленные сроки.
- 8.5. Выдавать работникам образовательного учреждения копию индивидуальных сведений, представленных в Управление Пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области (по личному заявлению работника).
8. 6. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.
- 8.7. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
- 8.8. Представлять в Управление Пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.
- ### **8.9. Профком обязуется:**
- 8.9.1. Оказывать организационную помощь представителям Управления Пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области в работе консультационного пункта Управления Пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.
- 8.9.2. Осуществлять контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонализированном учете в системе государственного пенсионного



страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

8.9.3. Организовывать мероприятия по торжественному вручению в образовательных учреждений пенсионных удостоверений с приглашением представителей Управления Пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области.

8.10. Работодатель совместно с профсоюзным органом осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальный орган Пенсионного Фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах, а также обеспечивает ежемесячное перечисление средств за работников в Пенсионный Фонд РФ.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников ОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение №3).

9.2. Провести в ОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда (далее - ОТ).

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение (сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим), инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах.

Организовывать проверку знаний работников ОУ по ОТ на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по ОТ, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ОУ.

9.5. Обеспечивать работников специальной сертифицированной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 212 ТК РФ, Приложение № 4)

9.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат на производство продукции (фонда заработной платы) (ст. 226 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по ТД от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником ОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований ОТ не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по ОТ,

предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по ОТ на каждое рабочее место с учетом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ), а так же разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения, порядок и процедуру прохождения стажировки на рабочих местах, и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ.

9.14. Создать в ОУ комиссию по ОТ, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. ( Приложение № 2)

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий ОТ, выполнением Соглашения по ОТ.

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

9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212 ТК РФ, Закон Тульской области «Об образовании» ст.18 п.1)

9.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.21. Профком обязуется:

9.21.1. Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза;

9.21.2. Ежегодно (в течение первого месяца года) информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в ОУ, о причинах производственного травматизма; о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждениях, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу с вредными условиями труда за прошедший год.

9.21.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

9.21.4. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране и труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом 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.

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

10.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения(по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

10.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7.Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат ОУ производит выплаты председателю профкома до 500 рублей в соответствии со ст. 377 ТК РФ, и уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

10.8.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 семинаров, учёбе, совещаниях и других мероприятиях.

10.9.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.10.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ОУ.

10.11.Члены профкома включаются в состав комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, ОТ, социальному страхованию и др.

10.12.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение ТД 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);
- привлечение с письменного согласия работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска(ст. 124 ТК РФ);
- разделение отпуска на части (ст. 125 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 работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по ОТ (ст.218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136. 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- премирование работников школы из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера (Закон ТО «Об образовании»).

## **11.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

### 11.Профком обязуется:

11.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» .

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 счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ОУ.

11.4.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.

11.5. Избирать уполномоченного по охране труда.

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

11.7.Направлять учредителю(собственнику) ОУ заявление о нарушении руководителем ОУ, его заместителями законных и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. ( Приложение № 9)

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

11.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников ОУ.

11.11. Вести учет нуждающихся в оздоровлении работников и их детей.

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

11.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

11.14. Участвовать в работе комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, ОТ и других.

11.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОУ.

11.16. Совместно с работодателем до 01 июля текущего года обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. ( План совместной работы управления пенсионного фонда РФ в Ленинском районе Тульской области и Профсоюза работников образования и науки РФ по предварительной оценке пенсионных прав работников народного образования РФ района. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

11.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОУ.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

12.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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