

КОЛДОГОВОР

**(принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ» с.Дутово)**

Руководствуясь производственной, педагогической целесообразностью и необходимостью согласованных усилий в реализации основных задач школы, прав и обязанностей всех членов трудового коллектива, администрация школы в лице директора и трудовой коллектив в лице своего профсоюзного комитета составили совместно с собранием трудового коллектива школы настоящий договор, вступающий в силу с момента подписания, добровольно принимает на себя следующие обязательства:

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключенный между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «СОШ» с. Дутово.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом (далее- ТК РФ), Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования РК (далее Соглашение), Типовыми положениями об общеобразовательном учреждении (далее- Типовые положения), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее- ФЗ о профсоюзах) и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы с.Дутово и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также по созданию благоприятных условий труда.
3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
5. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном (ТК РФ ст.42,44).
7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. В случае, если на членов профсоюза одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашения.
8. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников школы по сравнению с настоящим договором, данные решения вступают в силу автоматически (п. 1.4 Соглашение).

9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.
10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до подписания нового.
11. В случае реорганизации сторон соглашения их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемнику и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор (п. 1.6 Соглашение).
12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
 - правила внутреннего распорядка;
 - положение о премировании и наказании;
 - положение об охране труда;
 - положение о распределении стимулирующих выплат;
 - положение об оплате труда работников.

II. Трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.67, 68 ТК РФ).
2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.58,59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
4. Для педагогических работников объем учебной нагрузки устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.
5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается

до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде (п. 3,11 Соглашение).

6. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Учебная нагрузка установленная на начало учебного года, не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

7. Администрация школы обязуется обеспечить необходимой материальной базой (инструментами, оборудованием, технической документацией, приборами, наглядностью, ТСО, реактивами, спортивным инвентарём, и другими средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей) и только в этом случае требует соответствия высокому уровню качества работы (ст. 22 ТК РФ).

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

9. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства , правильностью ведения трудовых книжек.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

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 учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные наградами, в связи с профессиональной деятельностью;
- молодые специалисты (стаж менее 1 года).

4. Высвобожденным работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
5. Профсоюзный комитет осуществляет:
Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников.

1У. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
2. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
3. По вопросам аттестации педагогических работников стороны договорились о следующем:
 - в случае, если учитель ведёт несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них. при этом оплата труда соответственно присвоенной категории устанавливается и на другие предметы (6,5 Соглашение)
 - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления (п. 6.5 Соглашение)
 - педагогическим работникам и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией предприятия, сокращением штатов или выходом на пенсию независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока её действия, а в случае истечения срока действия продлевается на один год в индивидуальном порядке на основании решения аттестационной комиссии (п.6.8 Соглашение)

- аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации (п.6.3 Соглашение).
4. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (п. 6.2 Соглашение).
 5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях, высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренным ст.173-176 ТК РФ.
 6. Профсоюзный комитет осуществляет :
 - общественный контроль за соблюдением нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;
 - принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

У. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

- 1.Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, органов местного самоуправления.
- 2.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением образования в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с профкомом (п.2.2 Соглашение).
- 3.Выплаты заработной платы производятся 2 раза в месяц, 22-25 числа текущего месяца (аванс) и 7-10 числа следующего месяца (зарплата). Перенос сроков выплаты заработной платы производится по согласованию с профсоюзными органами.

Работодатель обязуется обеспечивать:

1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа, в порядке, установленном ст. 372 ТК.
2. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о расходовании средств стимулирующего фонда. Приложение №1.

3. Выплату ежемесячно денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением о расходовании средств стимулирующего фонда, материальной помощи каждому работнику к отпуску (при наличии средств).
4. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.
5. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.
6. Работникам, выезжающим с детьми на районные мероприятия учёт рабочего времени установить с момента возложения на них ответственности за сохранность жизни и здоровья детей до момента прибытия в школу.
7. Во время простоя не по вине работника, если он предупредил работодателя о начале простоя, за ним сохраняется не менее двух третей заработной платы (если работник не выходит на работу) и в полном объёме, если он работает (п 2.3 Соглашение)
Время простоя по вине работника не оплачивается.
8. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00 час. – 6.00 час)
9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора, республиканского, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату работникам в полном объеме(.

Профсоюзный комитет:

1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.
3. Предоставляет и защищает интересы, трудовые права членов профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам, суде и др.

У1. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, оказывает содействие в решении жилищно-коммунальных и других социально-бытовых вопросов.
2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
3. Ходатайствует о предоставлении жилищно-коммунальных льгот педагогам и педагогам-пенсионерам вышедшим на пенсию и проработавшим в сельской

местности 10 лет и более в соответствии с ФЗ, действующим законодательством РК .

4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для отдыха и приема пищи).
5. Ежемесячно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,5% ФОТ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы(Соглашение 5.7).
6. При наличии средств обеспечивает выплату единовременного пособия в размере не менее 2-х должностных окладов при увольнении в связи с выходом на пенсию
7. Организует за свой счет прохождение медицинских осмотров работников образования, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
8. Обеспечивает спецодеждой работников пищеблока, младший обслуживающий персонал школы.

Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет:

1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.
2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих 3-х и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.
3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, стимулирующего фонда, содействует решению вопросов санаторного лечения.
4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
5. Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

УП. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.
2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 36 час. в неделю.

3. Продолжительность педагогической работы по совместительству не может превышать 9 часов в неделю. Нагрузка свыше указанного объема может быть установлена только по согласованию с профсоюзным комитетом при производственной необходимости, при условии, что педагоги данного профиля загружены полностью и не имеют претензий (ст.281,282 ТК РФ).
4. Трудовой договор с работником-совместителем может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет основной (ст.288 ТК РФ)
5. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)
6. 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), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускается перерывов между занятиями (п.3.4 Соглашение).
6. Учителям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Последний день каникул – методический день.
7. Время каникул, не совпадающее с отпуском, может предоставляться педагогическим работникам для повышения профессионального и методического мастерства (п. 3.3 Соглашение).
8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
10. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с

графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

11. График отпусков утверждается работодателем по согласованию (с учётом мнения) профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

12. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была предоставлена оплата отпускных, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

13. По соглашению работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ).

14. Отзыв работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть компенсирована или предоставлена по выбору работника в удобное для него время (с. 125 ТК).

15. Педагогическим работникам, у которых независимо от них причин в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по тарификации и которых невозможно догрузить педагогической работой до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку- ставка.;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

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

17. Вне графика отпусков работодатель предоставляет работнику отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение (п.3.11 Соглашение).

18. Работникам- женщинам, по их желанию предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (п.3.8 Соглашение)

19. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (п. 3.14 Соглашение)

- | | |
|--|-------------------|
| - бракосочетание работника | - 3 рабочих дня; |
| - бракосочетание детей | - 1 рабочий день; |
| - переезд на новое место жительства | - 2 рабочих дня; |
| - ликвидация последствий стихийного бедствия | -3 рабочих дня; |
| - проводы сына в армию | - 1 рабочий день; |
| - похороны близких родственников | - 3 рабочих дня; |
| - председателю первичной организации | - 5 рабочих дней; |
| - членам профсоюзного комитета | - 3 рабочих дня; |
| - при отсутствии в течение учебного года листов нетрудоспособности | - 3 рабочих дня. |

20. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному

заявлению следующим категориям работников (ст.128, 126 ТК РФ):

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечия, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней в году.

21. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию) через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

22. 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).

23. 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.

24. 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)

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

Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.129 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюзного комитета.

3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией.

4. Предусматривать ежегодно отчисление денежных средств на счета профсоюза на культурно-массовую и спортивно-оздоровительные мероприятия в размере не менее 0,5% фонда оплаты труда(Соглашение 5.7).
5. Проводить со всеми поступающими на работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам, приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) и обеспечить их соблюдение работниками учреждения.
7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.
8. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).
9. Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 10.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.228-230 ТК РФ).
11. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном объеме потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством.
- 12.Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.212,213 ТК РФ).
- 13.По решению комиссии и социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых для работников и их семей, детей.
- 14.На время приостановки работ в учреждении образования, органами государственного надзора и вследствие нарушения законодательства нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработная плата в полном объеме.
- 15.Отказ работника от выполнения работ в случае опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной защиты работодатель обязуется предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если предоставление работы невозможно, время простоя оплачивается как простой не по вине работника.
- 16.Работодатель не имеет право наказать работника за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

Профсоюзный комитет:

1. Осуществляет общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
2. Заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.
3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения образования.
4. Принимает участие в рассмотрении, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев.
5. Предъявляет требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
6. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных, в нарушениях нормативных требований по охране труда.

Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

1. Работодатель содействует деятельности Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».
2. Работодатель не имеет права подвергать дисциплинарному взысканию членов профсоюзного комитета без предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, а членов профсоюза - без предварительного согласования с профкомом школы (п. 5.12 Региональное соглашение, ст.193 ТК РФ)
3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения (п. 5.17 Соглашение) .
4. Работодатель беспрепятственно и бесплатно предоставляет профсоюзному комитету информацию по социально-трудовым вопросам. Профком имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений, органов управления организацией, органов местного самоуправления и органов государственной власти (ст.17 п.1 ФЗ «О профессиональных союзах...»).
5. Работодатель предусматривает участие членов профкома в заседаниях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов профсоюза, предоставляет полную информацию по указанным пунктам в профком (п. 5.20 Соглашение)

6. Работодатель, органы управления образованием предоставляют информацию, , заработной платы, социально-экономического развития отрасли путём включения Профсоюз в перечень организаций, определённых для рассылки документов (п.п. 21,5.22, п. 5.23 Региональное соглашение).
7. Работодатель ежемесячно отчисляет на счёт профсоюзных органов денежные средства не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно- массовую и спортивно-оздоровительную работу. Данные средства предусматриваются в смете расходов школы за текущий финансовый год по статье «Прочие текущие расходы (статья 290) на основании приказа Минфина от 21.12.2005г. №152-11(п.5.8 Региональное соглашение).
8. Работодатель предоставляет профсоюзным органам (по их запросам) информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам (п.5.9 Соглашение)
9. Работодатель в недельный срок с момента получения рассматривает и устраняет обращения, заявления, предложения профсоюзного органа.
- 10.С учетом мнения Профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установление заработной платы-тарификацию (ст.135 ТК РФ);
 - сокращение штатов, массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания (до истечения 1 года со дня его вынесения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника (ст.196 ТК РФ);
 - разработка инструкций по охране труда (ст.128 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ).
- 11.Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст.372, 373 ТК РФ.
- 12.Представитель профсоюзной организации входит в состав:
 - аттестационной комиссии;
 - тарификационной комиссии;
 - экспертной комиссии;
 - комиссии по социальному страхованию.
- 13.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Членские профсоюзные взносы

перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

14. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзным съездом, конференций, а также для участия в работе выборных органов, совещаниях и др. мероприятиях (п.5.15Соглашение).

Контроль за выполнением коллективного договора.

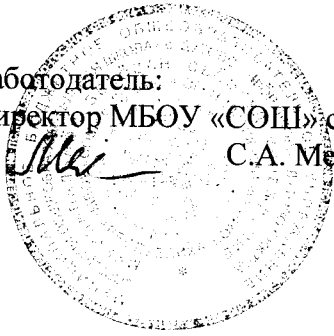
Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

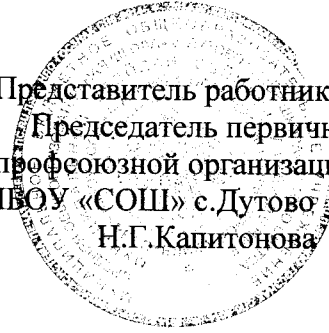
1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 15-20 декабря.
3. Рассматривают возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
6. При пересмотре Коллективного Договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников школы и выполнении других условий по прежнему Коллективному договору (Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст.14 в редакции от 24 ноября 1995г.)

Подписи сторон

Работодатель:
Директор МБОУ «СОШ» с. Дутово
С.А. Мелёхин



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ» с. Дутово
Н.Г. Капитонова



Принято
на собрании трудового коллектива

Председатель собрания

Г.Н. Шинкарук