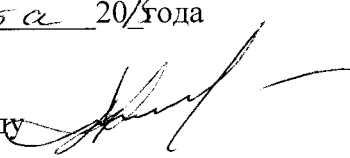


Принят на собрании
трудового коллектива:
«20» января 2015 г.
Протокол №1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Фощеватовская средняя
общеобразовательная школа Волоконовского района
Белгородской области»
на 2015 - 2017 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в отделе по труду администрации муниципального района
«Волоконовский район»

Регистрационный № 11 от «03» января 2015 года

Руководитель отдела по труду 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Фощеватовская средняя общеобразовательная школа Волоконовского района Белгородской области».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ от 01.10.2010 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10 от 12.01.1996 г., иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности всех участников образовательного процесса, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения образования в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
 - работодатель в лице его представителя – директор Цырульников Виталлий Николаевич
- Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со статьей 40 ТК РФ.

1.5. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников).

1.12. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.13. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует в течение 3 (трех) лет, до заключения следующего коллективного договора.

1.14. Коллективный договор в 7-дневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества образования, на внедрение новых технологий, инновационных форм и методов работы, новых форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель** обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности школы, повышения культуры образования и дисциплины труда, повышения материального состояния работающих, их профессионального уровня;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебных программ;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4. создавать условия для роста специалистов, освоения передового опыта, достижений науки и техники; профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

2.2.5. определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы;

2.2.6. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

2.2.7. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

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

2.2.9. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденным Приказом министерства образования и науки от 26.03.2010г №209, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.2.10. совместно с профсоюзным комитетом готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий;

2.2.11. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.16. согласовывать с профсоюзной организацией проекты текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.17. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3. **Профсоюзный комитет** обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности образовательного и воспитательного процессов в МБОУ «Фощеватовская средняя общеобразовательная школа Волоконовского района Белгородской области» присутствующими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности их труда путём установления совместно с работодателем систем поощрения и стимулирования работников;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. при увольнении работников по инициативе работодателя представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- 2.3.7. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- 2.3.8. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- 2.3.9. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
- 2.3.10. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства **работников**:

- 2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст. 21 ТК РФ);
- 2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.4.3. способствовать улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег по работе, внедрять инновационные технологии;
- 2.4.4. беречь имущество работодателя;
- 2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- 2.4.7. содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.8. вести себя достойно, соблюдать этические нормы, выполнять установленные правила работы в школе.

2.5. **Работодатель** имеет право:

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- 2.5.4. принимать локальные нормативные акты в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- 2.5.5. создавать объединения работодателей, в целях представительства и защиты своих прав вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом отраслевого профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет** имеет право:

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым вопросам, в частности:
 - по сокращению штатов;
 - введению новых условий оплаты труда;
 - по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.3. широко распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. **Работник** имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.4. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.5. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.6. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.7. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.9. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, 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 и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового

положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре 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 учреждения по согласованию с профкомом. 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.

3.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен 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 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.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. 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.

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- 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 учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в

той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином 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;
- возвращения на работу учителя, прервавшего длительный отпуск сроком до 1 года.

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

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора 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 (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

3.14. При высвобождении работников **Работодатель** обязуется:

3.14.1. при сокращении штатов (численности) работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомлять об этом письменно под расписку каждого работника не менее, чем за два месяца (ст. 81 ТК РФ), а увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 82 ТК РФ);

3.14.2. при увольнении работников в связи с сокращением штатов (ст. 81 п.2 ТК РФ) либо при реорганизации или ликвидации организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) производить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, сохранять за ними среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Сохранять среднюю заработную плату в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

3.14.3. сообщать профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.14.4. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения штатов, ухудшения финансово-экономического положения;

3.14.5. при массовом сокращении представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.14.6. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет;

в) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

3.14.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пп.2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.4 ст.82 ТК РФ).

3.14.8. Заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам, которые сокращаются;

3.14.9. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК);

б) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

в) работающих инвалидов;

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

3.14.10. увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя и через центр занятости.

3.15. **Профсоюзный комитет** обязуется:

3.15.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.15.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.15.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.15.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.15.5. участвовать в разработке мероприятий по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

4.3. Для следующих категорий работников: руководитель, заместители, водитель, завхоз может устанавливаться ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК).

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.

114, 115 ТК) предоставляется в неучебное время всем работникам. По согласованию с работодателем при наличии объективных причин у работника и возможности замены у работодателя отпуск может быть предоставлен в учебное время.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

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

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания, совещания и т.п.), учитель использует на неаудиторную работу.

5.5. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника с последующим предоставлением отгулов.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки 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.

5.7. 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.

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с соблюдением санитарных правил с целью недопущения перегрузки учащихся и с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям по возможности при учебной нагрузке не более 18 часов в неделю предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Администрация вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.

5.9. Общим выходным днем является воскресенье.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. В том числе в течение перерывов между занятиями (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).

5.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.12. Администрация обязуется:

- организовать учет явки сотрудников на работу и фактически отработанного времени;
- по желанию работника при наличии уважительных причин предоставлять отпуск без сохранения заработной платы;
- предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до 1 года (ст.335 ТК).

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти, Федерального закона от 30.06.2006г. №90-ФЗ.

VI. ОПЛАТА ТРУДА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

6.1 Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования; устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

6.1.1. Оплата труда работников образовательных учреждений начального, основного, среднего общего образования осуществляется на основании

- **Закона Белгородской области № 85 от 21 декабря 2006 г.** «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»
- **Постановления правительства Белгородской области №155 - пп от 28 июля 2006г.** «Об установлении надбавок и доплат, стимулирующих и компенсационных выплат учителям образовательных школ области»
- **Постановления правительства Белгородской области № 236-пп от 30 ноября 2006 г.** «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»
- **Постановления правительства Белгородской области № 203-пп от 3 сентября 2007г.** «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования общего образования в государственных и муниципальных учреждениях Белгородской области».
- **Постановления правительства Белгородской области №116-пп от 31 марта 2009г.** «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. №236-пп»
- **Постановления правительства Белгородской обл. № 291-пп от 24.12.2007** «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. N 236-пп»
- **Постановление главы Волоконовского района Белгородской области № 977 от 25 декабря 2006 г.** «О введении новой системы оплаты труда работников общего образования и переходе на нормативно- подушевое финансирование общеобразовательных учреждений».
- **Постановление главы Волоконовского района Белгородской области № 1063 от 28 декабря 2007 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Постановление главы Волоконовского района Белгородской области № 1073 от 28 декабря 2007 г.** «Об использовании принципов нормативно-подушевого финансирования общеобразовательных учреждений».

- **Постановление главы администрации Волоконовского района Белгородской области № 1039 от 31 декабря 2008 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Постановление главы администрации муниципального района «Волоконовский район» Белгородской области № 218-А от 31 марта 2008 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Постановление главы администрации муниципального района «Волоконовский район» Белгородской области № 608 от 6 ноября 2009 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Постановление главы администрации муниципального района «Волоконовский район» Белгородской области № 357 от 19 июля 2010 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Постановление главы администрации муниципального района «Волоконовский район» Белгородской области № 350 от 29 июня 2012 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Постановление главы администрации муниципального района «Волоконовский район» Белгородской области № 222 от 7 мая 2013 г.** «О внесении изменений в постановление главы Волоконовского района от 25 декабря 2006 года № 977».
- **Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике»** о доведении средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений до средней заработной платы в регионе.

Индексация фонда оплаты труда(при условии сохранения контингента учащихся на 01.01.2013 года на уровне 01.09.2013 года произведена следующим образом:

- по учителям действующий фонд оплаты труда увеличен на 10 %.
- по другим педагогическим работникам общий фонд оплаты труда увеличен на 18%.
- руководителям и их заместителям увеличена заработная плата с 1 октября 2013 года на 5.5 %.

6.1.2. Оплата труда работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования осуществляется с учётом:

Письма министерства образования и науки российской федерации

03-599 от 31 марта 2008 г. «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» С января 2013 года средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений доведена до прогнозного среднего уровня заработной платы работников общего образования 17901 руб.

6.1.3. Оплата труда работников учреждений дополнительного образования осуществляется с учётом :

Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области № 159-пп от 23 июня 2008 г. № 236-пп от 30 ноября 2006 г.

6.1.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп.

Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Для того, чтобы указанные денежные компенсации были приняты в целях налогообложения, работодателю необходимо разработать свой перечень работ с вредными условиями труда на основании перечня работ, принятого на федеральном уровне.

До принятия новых Перечней тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда работодателям следует руководствоваться разработанными Госкомтруда СССР и ВЦСПС Типовыми перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам, (повышенная оплата труда в данном случае связывается с условиями труда), а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Так же рекомендуется учитывать условия **Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда**, на которых устанавливаются доплаты до 12% утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичных Перечней, утвержденных приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам проведенной аттестации, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном и трудовых договорах именно как компенсации.

Работодатель устанавливает доплаты (компенсации) работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

6.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.2. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

6.2.1. Для обеспечения индексации и повышения фонда оплаты труда работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области.

6.2.2. По выплате заработной платы работникам не позднее 20 числа текущего месяца, 5 числа последующего месяца.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 40% месячного заработка.

6.2.3. По выплате заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала. При увольнении – в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

6.2.4. По выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.2.5. Для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.3. Стороны согласились:

6.3.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.

6.3.2. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

6.3.3. Рекомендовать профсоюзным органам в образовательных учреждениях своевременно вносить изменения и дополнения в коллективные договоры, в которых предусматривать новые Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части ФОТ по результатам труда в связи с введением НСОТ.

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.3.4. Предупреждать учителей об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.3.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на

начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».

6.3.6. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансии. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.3.7. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп, с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).

6.4 Управление образования обязуется:

6.4.1. Учитывать то, что для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений и с учетом санитарных правил и норм являются предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленного базового оклада.

Превышение количества воспитанников в дошкольной группе компенсировать педагогическому работнику, старшей медицинской сестре, поварам установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

6.4.2. Педагогическим работникам, в том числе совместителям, независимо от нахождения их на больничном листе, отпуске, командировке, независимо от педагогической нагрузки, выплачивать ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.5. Райком профсоюза обязуется:

6.5.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и других нормативных актов по труду, положений настоящего Соглашения и коллективных договоров силами уполномоченных доверенных лиц профсоюзных комитетов.

6.5.2. Осуществлять консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, администрации по вопросам нормирования труда и заработной платы.

6.5.3. Содействовать конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

6.5.4. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

6.5.5. Организовывать выполнение работниками законодательства о труде и требований коллективных договоров.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Составлять комплектование педагогических и руководящих работников в срок до 31 мая каждого года, знакомить каждого педагогического работника с предварительной учебной нагрузкой на будущий учебный год до ухода в отпуск, с тарификацией в течение 5 дней после утверждения финансовыми органами.

6.6.2. Своевременно, не позднее, чем за два месяца, знакомить работников школы с возможными изменениями условий и оплаты их труда.

6.6.3. Своевременно выплачивать заработную плату. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, с правом невыхода на работу, до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.4. Ежегодно заключать соглашение с профсоюзным комитетом, при инициативе с его стороны, по охране труда и выполнять перечисленные в нем мероприятия по профилактике травматизма и улучшению условий труда в установленные сроки.

7.1.5. Обеспечивать бесплатной спецодеждой в установленные сроки следующие категории работников:

- Учитель технологии (технический труд);
- Лаборант кабинета химии;
- Уборщик служебных помещений;
- Рабочий по обслуживанию зданий;
- Повар;
- Рабочий кухни.

7.1.6. Обеспечивать указанные категории работников моющими и дезинфицирующими средствами.

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

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

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.11. Подготовить и аттестовать рабочие места по условиям труда.

7.1.12. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.15. В случае повреждения здоровья или смерти работника в связи с исполнением своих трудовых обязанностей компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с законодательством.

7.1.16. Предоставлять работникам спортивные сооружения и инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Своими организационными мерами оказывать содействие администрации в создании надлежащих условий труда и отдыха работников.

7.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

7.3. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.3.4. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы), независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным

причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, определяемом действующим законодательством.

8.2. Своевременно оплачивать пособие по временной нетрудоспособности выплачивать из двух источников: первые два календарных дня заболевания за счет средств работодателя, с третьего календарного дня – за счет средств Фонда социального страхования РФ (ч.1 ст. 8 ФЗ № 202 от 29.12.2004 г.).

8.3. Администрация совместно с профкомом обязуется добиваться от органов местного самоуправления сохранения льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам.

IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА - МОЛОДЕЖИ И ВЕТЕРАНОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА.

9.1. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью и ветеранами педагогического труда.

9.2. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.3. Регулярно проводить встречи с ветеранами педагогического труда в честь праздников, юбилейных дат, оказывать им посильную шефскую помощь.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Администрация обязуется во взаимоотношениях с профкомом руководствоваться:
- Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 11;
- Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
- Глава 58 ТК РФ «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами».
- «Права профессиональных союзов» ст. 370 ТК РФ.

11.3. Работодатель, за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда учреждения, определяет от 5 до 10 баллов председателю профкома, согласно Положению о материальном стимулировании за общественную работу.

11.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.6. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по комплектованию и тарификации, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда..

11.7. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом принимает решения

- об установлении учебной нагрузки;

- о разработке и утверждении инструкций по охране труда;

- о предоставлении льгот беременным женщинам в соответствии с законодательством;

11.8. Администрация с согласия профсоюзного комитета принимает решение о расторжении трудового договора с работником по инициативе Администрации по сокращению штатов или численности, при несоответствии работника занимаемой должности.

XI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ.

12. Работодатель обязуется:

12.1. Уведомлять 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.

12.3. Стороны договорились, что:

12.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной 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 государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; члены профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

12.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляет администрация, коллектив, профком, а также органы по труду.

13.2. *Ежегодно* администрация отчитывается перед коллективом о выполнении коллективного договора.

13.3. Администрация за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.4. Администрация и профсоюзный комитет:

- рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

14.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБОУ «Волчье-Александровская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Калинина Н.Н. Волоконовского района Белгородской области» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

14.4. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

