

Профсоюзный комитет первичной
профсоюзной организации
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Натальинская средняя
общеобразовательная школа»
Председатель _____ О.В. Николаева
«08» сентября 2017г.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Натальинская средняя
общеобразовательная школа»
Директор _____ А.В. Симонок
«08» сентября 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017 – 2020 гг.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Натальинская средняя общеобразовательная школа»

Утвержден на общем собрании трудового коллектива,
протокол от 23 августа 2017г.

2017 г. Красноуфимск

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Натальинская СОШ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными, нормативными правовыми актами, и локальными актами ОУ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее – ОО), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);

Работодатель – в лице его представителя – директора школы.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, установленных данной первичной профсоюзной организацией в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.6. Стороны договорились, что проект коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней до его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ОО.

1.8. При реорганизации (слиянии, разделении, выделении) ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и на основании приложений к коллективному договору.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 08.09.2017 - 08.09.2020гг.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в ОО.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (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 её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные действующим законодательством, 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).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОО.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОО 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.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других ОО и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ОО, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.11. О введении указанных изменений, в соответствии с действующим законодательством, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОО работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ст.74, пункт 3 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77-84 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что в соответствии с действующим законодательством:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО определяет работодатель.

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОО.

3.4. Работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 181 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьей 173 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности ОО, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии т.д.).

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

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- при переходе в другую ОО в связи с сокращением штата или ликвидацией ОО;
- если работник не подтвердил более высоко заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- при выходе на работу в ОО после работы на выборной должности;
- при смене места жительства;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- по окончании длительного отпуска в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г.;
- если работник был призван в ряды Российской Армии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОО – не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае ликвидации ОО уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома.

4.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: 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; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в ОО определяется:

-правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома;

-учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, соблюдения санитарно-гигиенических норм, не допускающего более одного перерыва между занятиями в течение рабочего дня.

5.6. Для повышения квалификации работы по самообразованию педагогическим работникам, чья нагрузка не превышает 20 часов, предоставляется 1 методический день, в том числе и в каникулярное время - по возможности, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. Для учителей начальной школы 2 дня в каникулярное время. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.8. Привлечение работников ОО к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка ОО, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул 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.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

5.11. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредным и опасными условиями труда;

- 1) заведующей библиотекой – 12 дней;
- 2) главному бухгалтеру – 12 дней;
- 3) бухгалтеру – 6 дней;

(п.5.2.7. Положение о библиотеке ОУ); (Письмо Министерства общего и профессионального образования РФ от 14.01.1998г. №06-051-2 ин 27-06); Постановление Госкомтруда Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22, с изменениями от 16.06.1988г. П-6 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»).

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

5.11.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в соответствии с действующим законодательством в следующих случаях:

- за отсутствие больничного листа в течение одного года – 2 дня;
- за ведение протоколов заседаний педагогических советов, секретарю педагогического совета – 3 дня;
- за подготовку обучающихся и успешное их выступление (призовые места) на Олимпиадах:

а) районного уровня – 1 день

б) окружного и областного уровня – 2 дня;

-дающих открытые уроки, воспитательные мероприятия общественного, районного масштаба на высоком методическом уровне – 1 день за мероприятие;

-обучающимся в ОО по очно-заочной форме (по профессии необходимой ОО) – 2 дня;

-за привлечение работников ОО к дежурству при проведении внешкольных мероприятий – 2 дня за сутки;

-за организацию и проведение туристических походов 2-х дневного и свыше – 2 дня за сутки похода;

-при вступлении в брак работника или его детей – 2 дня;

-в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

-членам школьной и районной аттестационной комиссии – 3 дня;

-членам президиума РК Профсоюза – 3 дня;

-каждой работающей женщине – 1 день в квартал.

-председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;

-в связи с отправкой в ряды Российской Армии – 2 дня.

5.11.4. Предоставлять работникам отпуск **без сохранения заработной платы** в соответствии с действующим законодательством в следующих случаях:

-при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

-работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет – 14 календарных дней;

-работнику, имеющему ребенка – инвалида до 18 лет – 14 календарных дней;

-работнику одинокой матери или отцу, имеющим ребенка до 14 лет – 14 дней

-женщинам работающим в сельской местности, по их письменному заявлению – 1 день в месяц (ст. 262 ТК РФ)

-членам профкома – 3 дня.

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

6. Оплата и нормирование труда

6. 1. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством:

6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда и условий труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись.

6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.1.4. Доплаты стимулирующего и компенсационного характера, премии устанавливаются на основании положений разработанных ОО.

6.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число каждого месяца.

6.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.1.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан

выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОО.

6.3. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

7. Гарантии, компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительства) жилья.

7.2. Оборудует комнату для отдыха работников школы.

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профкома.

7.4. По установленным законодательством РФ педагогические работники пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением.

7.5. Содействовать направлению работников ОО на санитарно-курортное лечение.

7.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников, создавать условия для эффективного действия системы пенсионного, медицинского и социального страхования.

7.7. Применять тарифные коэффициенты, предусматривающие оплату на 1 разряд выше руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель России» (основание: письмо Министерства образования РФ и ЦК Профсоюза от 26.10.2004г. № 947/96).

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда.

8.3. Направлять на работу по охране труда 1% от фонда оплаты труда.

8.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценке условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным органом. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.6. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

8.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно положению.

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность, средний заработок.

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

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

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

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

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

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

8.18. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров и вакцинопрофилактику работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив ОО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ОО;

- проводить работу по оздоровлению детей работников ОО.

8.22. Проводить специальную оценку условий труда с соблюдением установленного графика, предусматривая уровень аттестации рабочих мест, необходимых для расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Устанавливать доплаты за вредные условия труда.

9.Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии с действующим законодательством, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан, в соответствии с действующим законодательством, предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в

доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

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

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

9.7. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии с положением об оплате труда.

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

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с действующим законодательством, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель предоставляет 1 день к отпуску с сохранением заработной платы всем членам профсоюзной организации МАОУ «Натальинская СОШ».

9.13. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- утверждение форм расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- разработка положений о премировании работников, о доплатах и надбавках;
- тарификация работников;
- аттестация работников;
- поощрение и награждение работников;

-другие вопросы, отражённые в коллективном договоре.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется в соответствии с действующим законодательством:

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

10.2. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ОО.

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

10.4. Направлять учредителю ОО заявление о нарушении руководителем ОО, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников ОО.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОО.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

11. Работа с молодежью

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Разрабатывать и претворять в жизнь программу работы с молодежью в ОО.

11.1.2. Утверждать положение о наставничестве.

Закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

Выплачивать наставникам доплату из фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда за индивидуальную методическую работу с молодыми специалистами.

11.1.3. Обеспечивать повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

11.2. Профсоюз обязуется:

11.2.1. Участвовать в реализации программы работы с молодежью.

11.2.2. Привлекать молодежь в профсоюзную организацию и к работе в выборных профсоюзных органах.

12. Контроль над выполнением коллективного договора, заключительные положения

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляет контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 5-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с 08.09.2017 - 08.09.2020гг.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Натальинская средняя общеобразовательная школа»**

ПРОТОКОЛ № 1

ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

«23» августа 2017 г.

Присутствовало – 62 человека
Отсутствовало – 3 человека

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие Коллективного договора МАОУ «Натальинская СОШ» на период 2017 - 2020гг.

Слушали: Директора Симонок А.В., изложившего содержание Коллективного договора.

Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые докладчиком даны подробные ответы.

Выступили:

Николаева О.В., председатель первичной профсоюзной организации, с предложением принять Коллективный договор МАОУ «Натальинская СОШ».

Голосовали:

«За» - 62

«Против» - 0

«Воздержались» - 0

Постановили: принять Коллективный договор МАОУ «Натальинская СОШ» на период 2017 – 2020 гг.

Председатель собрания

Симонок А.В.

Секретарь собрания

Нефедова В.Н.