

Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4» г. Калачинска Омской области
и работниками в лице представителя
Профсоюзного комитета бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4» г. Калачинска Омской области
на 2015-2018 г.г.

Принято на общем собрании
трудоу коллектива
25.02.2015 г.

Договаривающиеся стороны

Директор школы: *С.А.* Е.А. Стразина

25.02.2015 года



От имени работников школы
Председатель ПК: *А.Н. Демина*

25.02.2015 года



Коллективный договор (дополнительное
соглашение) прошел (прошло)
уведомительную регистрацию в
Управлении Министерства труда и
социального развития Омской области,
по Калачинскому району Омской области,
регистрационный № 6 от
* 25 * Февраль 2015 года

ответственное лицо:

С.А. Стразина

(подпись)

Д.В. Юрмина

(расшифровка)

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель БОУ «СОШ №4» в лице директора (далее – Работодатель) и работники школы, которых представляет Профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Омской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем и улучшающие положение работников.

1.3. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.4. Данный коллективный договор вступает в силу с **25.02.2015г.**

2. Трудовой договор и гарантии занятости

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- уставом школы;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе единого квалификационного сборника должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти лица не

подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста: 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины, - до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет);

- увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.6. При высвобождении работников по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 3 месяца до ликвидации школы или сокращения численности или штата работников;

до сведения Профкома – не менее чем за три месяца до увольнения;

до сведения работников (персонально под роспись)

- не менее чем за два месяца до увольнения;

- в соответствии со ст. 180 ТК РФ с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за два месяца об увольнении в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Затем работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, а также за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца по решению центра занятости населения Калачинского района, если в двухнедельный срок работник обратился в центр занятости населения и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии.

2.7. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

- при отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;

- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением Работодателя в другую местность;

- в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменения определенных сторонами условий трудового договора;

- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения Работодателем условий трудового договора.

2.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения Профкома.

3. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

3.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять с учетом мнения Профкома Правила внутреннего трудового распорядка БОУ «СОШ №4» (*Приложение 1*).

3.2. Составлять расписание уроков по согласованию с Профкомом, с учетом соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать в расписании методические дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации при учебной нагрузке не более 18 часов.

3.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год по согласованию с Профкомом и с письменного согласования работников. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов. По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения Профкома и утвердить перечень должностей школы с ненормированным рабочим днем.

3.5. Установить с учетом мнения Профкома суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

3.6. Установить для работников – женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой труда в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.

3.7. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации МСЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре оплачиваемых дня в месяц;

3.9. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы, с оформлением соответствующего приказа.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускаются в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования.

В иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома, а именно:

- при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий, во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва.

3.10. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п. 21 настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время.

3.11. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников, а именно:

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;

- в иных случаях с письменного согласия работника, с учетом мнения Профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно:

- при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени общешкольных и классных культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

3.12. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п. 23 настоящего коллективного договора) производить оплату такой работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее каникулярное время.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется:

3.13. В соответствии со ст. 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.15. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

3.16. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.17. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка до 3-х месяцев.

3.18. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

3.19. Включать в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

3.20. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173-175 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.21. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, исчисляемые в календарных днях, в ближайшее каникулярное время:

- за работу без больничных листов в течение учебного года – три дня;

- за наличие у работника перерывов между уроками (окон) от 6 и больше в неделю – 1 день в каникулярное время;

3.22. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях:

- вступление в брак самого работника – до 5 дней;

- в случае бракосочетания члена семьи работника – до 5 дней;

- работнику – отцу в связи с рождением ребенка – до 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;

- в связи со смертью близких родственников – до 5 дней;

- работающим женщинам: имеющим ребенка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней;

- в других уважительных случаях – три дня.

3.23. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

4. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца (10 и 25 числа), и только в денежной форме. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, перечислением на указанный работником счёт в Банке, либо на карту Банка.

4.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы.

4.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.4. В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале по 28-е (29-е) включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы при условии извещения работника в письменном виде.

4.5. Своевременно проводить установление объема учебной нагрузки работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с объемом учебной нагрузки и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

4.6 Осуществить компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, согласно положения об отраслевой системе оплаты труда работников БОУ «СОШ №4».

4.7 Оплату за классное руководство и проверку тетрадей установить исходя из фактического количества учащихся в классе.

4.8. Оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в школе без занятия штатной должности помимо основной работы (совмещения), производить дополнительно на условиях и по ставкам на основе отраслевой системы оплаты труда.

4.9. В соответствии с Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Минпроса СССР от 16.05.85г. № 94, за время работы в период зимних, весенних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчета полной заработной платы, установленной при определении объема учебной нагрузки, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при установлении объема учебной нагрузки и условий оплаты труда.

4.10. Привлечение к выполнению в школе ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или гражданско-правовому договору.

4.11. Оплата труда лицам, работающим в школе по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ

4.12. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же Работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) в течении установленной продолжительности дня или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 50% оклада по занимаемой должности.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

4.13. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняются не менее двух третей ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.14. Стимулирование работников школы производить в соответствии с Положением об оплате труда работников БОУ «СОШ № 4» (*Приложение 2*).

4.15. Размер стимулирования согласовывать ежемесячно на заседаниях комиссии (профкома).

5. Обязательства профсоюзного комитета (по разделам 1-4)

Профком обязуется:

5.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед Администрацией школы.

5.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с Работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы школы; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

5.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, стимулирующих надбавок;
- надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов;
- установлением выявленных нарушений.

5.4. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путем ведения непосредственно с Работодателем предварительных переговоров в интересах работника;
- иницируя вопрос о целесообразности создания в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);
- в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам ;
- выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
- выдвигая представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
- осуществляя контроль выполнения решений комиссии по трудовым спорам.

5.5. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

5.6. При выполнении Работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

6. Улучшение условий и охраны труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме

2015г.- 212 800 рублей 2016 г.- 221 500 рублей 2017 г.-227 150 рублей

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, согласно **приложению №3**.

6.1.3. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и своевременную выдачу работникам:

- моющих, смывающих и обеззараживающих средств по перечню профессий и должностей в соответствии с **приложением №4**;

- специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (**Приложение №5**);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

В случаях, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по Соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.4. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- доплату к тарифной ставке(окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей в соответствии с **приложением №6**.

6.1.5. Обеспечить своевременное представление материалов для оформления льготных пенсий в соответствии с перечнем профессий и должностей в соответствии с **приложением №7**.

6.1.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов в соответствии с графиком (**Приложение №8**). Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.1.7. Обеспечить разработку (переработку действующих) инструкций по охране труда по профессиям и видам работ в соответствии с **Приложением №9** и обеспечить ими всех работающих в организации по принадлежности.

Обеспечить проведение инструктажей в соответствии с требованиями нормативных документов.

6.1.8. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работников, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительные(при поступлении на работу) и периодические(в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры (**Приложение №10**). Отстранять от работы работников без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.9. Выполнить комплекс мероприятий по пропаганде охраны труда (оборудование кабинета по охране труда, проведение лекций, бесед; организация выставок, обеспечение плакатами и т.д.)

6.1.10. Обеспечить организацию надзора за состоянием производственных зданий и сооружений в соответствии с положением о проведении планово-предупредительного ремонта.

6.1.11. Всех работников организации при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей, информировать о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, количественных характеристиках вредных производственных факторов, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты и компенсациях.

6.1.12. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

6.2.1. Организовать проведение ежемесячных Дней охраны труда.

6.2.2. Образовать совместный комитет (комиссию) по охране труда в количестве 5 человек и создать условия для его работы, в том числе:

-обеспечить нормативными и справочными материалами по охране труда на сумму 300 рублей

-в течение 2015 года организовать обучение членов комитета (комиссии) по специальной программе.

6.2.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением мероприятий по охране труда. Создать условия для эффективной работы уполномоченного(доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета (**приложение № 11**), для чего:

-обеспечить нормативными и справочными материалами по охране труда на сумму 300 рублей

-в течение 2015 года организовать обучение уполномоченному(доверенному) лицу по специальной программе;

-предоставить 2 часа необходимого времени в течение рабочей недели для выполнения уполномоченным(доверенным) лицом своих обязанностей;

6.2.4. Регулярно (1 раз в квартал) рассматривать на совместных заседаниях представителя работодателя и профсоюза, комитета (комиссии) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда настоящего Коллективного договора (**приложение №12**), выполнение мероприятий по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3. Работники организации обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда;

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных медицинских исследований

6.3.6. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

7. Иные социально-трудовые льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.2. Разработать с учетом мнения Профкома Положение о порядке использования полученных школой внебюджетных средств.

7.3. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам школы денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом.

7.4. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

7.5. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- премирования (в соответствии с Положением об оплате труда работников БОУ «СОШ № 4»);
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами.

Работодатель и Профком обязуются:

7.6. Ходатайствовать об обеспечении работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.

7.7. Организовывать горячее питание работников на базе школьной столовой.

7.8. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

7.9. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом, юбилейными датами работников школы, праздником пожилых людей, педагогических династий.

7.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

Профком обязуется:

7.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

8.1. Признает Профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников школы.

Работодатель обязуется:

8.2. В соответствии со ст. 8, 371, 372 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

8.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

- по реорганизации и ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим социально-трудовым вопросам.

8.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок не более семи дней рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о

выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

8.5. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников школы:

- для членов профсоюза – денежные средства в размере 1% заработной платы.

8.6. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;

- краткосрочной профсоюзной учебы.

8.7. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с Профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе Работодателя;

- перевода на другую работу;

- наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

8.8. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в школу с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации школы, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.

8.9. Представлять интересы работников – членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

8.10. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками директора школы и его заместителей и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и др.

9. Заключительные положения.

9.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших, на работу во время его действия.

9.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании трудового коллектива.

9.3. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля по выполнению условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются в его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

9.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

9.6. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в территориальный орган по труду для уведомительной регистрации.