

**Коллективный договор
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»
на 2017-2020 год.**

С замечаниями

Проведена уведомительная регистрация
МКУ УР ЧЗН Кешовского района
/наименование органа по труду/
Дата 24.05.2017г.
Регистрационный номер 17-012

М.П.
Иванков И.И. /категория ОН-Специалист А
/ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию/

Коллективный договор с приложениями
принят на общем собрании работников
общеобразовательного учреждения
27 апреля 2017г.

От работодателя:
директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Первомайская средняя общеобразова-
тельная школа»



А.Н.Рябин

От работников:
председатель первичной профсо-
юзной организации муниципаль-
ного общеобразовательного
учреждения

Шикалова В.Н. В.Н.Шикалова
/подпись, Ф.И.О./

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБОУ « Первомайская СОШ» и заключенный работниками в лице их представителей и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники организации в лице их представителя Шикаловой В.Н. - председателя профсоюзной организации и
- Работодателя организации в лице директора МБОУ «Первомайская СОШ» Рябина А. Н.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 27.04.2017 по 27.04.2020г.г. и вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

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

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных гл. 10 ст. 58 и ст.59 ТК РФ. В нем указывается срок действия (не более 5 лет) и обязательства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК. Кроме этого к существенным условиям относятся: нормы труда, льготы и

компенсации, связанные с работой и проживанием в сельской местности.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ)

2.5. Перевод на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

2.7. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 73, ст. 162 ТК РФ). 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.

2.10. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.11. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за 2 месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска новой работы с сохранением заработной платы, при наличии фонда оплаты труда.

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет.

2.14. Профсоюзная организация осуществляет совместно с работодателем содействие в поиске работы лицам, являющимся членами профсоюза, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения или сокращением численности штата работников.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного органа и принятыми на общем собрании работников.

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, в предпраздничный день уменьшается на 1 час с сохранением заработной платы.

3.4. Привлечение работников в выходные и нерабочие дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.5. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

3.6. Утверждать график отпусков с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.7. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения.

3.8. Переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

3.9. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, отзыв работника из отпуска производить только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.10. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (ст. 263 ТК РФ), в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника.

3.11. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы из экономии оплаты труда в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3-х календарных дней в году. Близкими родственниками являются: отец, мать, жена, муж, сын, дочь. В случае отсутствия экономии фонда оплаты труда предоставлять отпуск без содержания.

3.12. В соответствии с приказом от 01.03.2004г. № 936 Министерства образования и науки РФ «О реализации решения коллегии Министерства образования России от 10.02.2004г.

№ 2/2 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п. 3 ст. 33 Положения о библиотеках общеобразовательного учреждения» библиотекаря предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 12 календарных дней. Оплату отпуска производить при наличии экономии фонда оплаты труда ОО.

4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА.

Обязательства работодателя:

4.1. Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

4.2. Устанавливать системы и формы оплаты труда, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, согласно Положению о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБОУ «Первомайская СОШ», принимаемого и утверждаемого ежегодно на 1 учебный год.

/Приложение №2/

4.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со ст.136 ТК РФ./Аванс 25 числа, заработная плата 10 числа каждого месяца/.

4.4. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мнения выборного профсоюзного комитета.

4.5. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников.

4.6. Один раз в год информировать работников на общем собрании о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.8. Производить оплату работникам за период приостановки их работы как простой по вине работодателя - в размере не менее двух третей заработной платы работника (ст. 157, ТК РФ).

4.9. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) согласно ст. 157 ТК РФ.

4.10. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь юбилярам согласно Положению о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБОУ «Первомайская СОШ»

4.11. Выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в МБОУ «Первомайская СОШ» непосредственно в год окончания учебного заведения не менее пяти МРОТ.

4.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы (ст.135 ТК РФ).

4.13. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1. О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

2. О размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушением работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

3. О размерах и других произведенных удержаний,

4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм производится 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 расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить им сумму/ст.140ТК/

4.15. Оплата труда при совмещении профессий, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ)

4.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым рабочим ставкам, - размер не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - размер не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада) за день или час работ сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверхмесячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.17. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.149 ТК РФ).

4.18. Оплата труда в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных ТЗ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.154 ТК РФ).

/Положение об оплате труда работников учреждения Приложение №3/

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

5.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет руководитель (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ «Первомайская СОШ».

5.4. Работодатель обязан:

5.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173,174,176. 177 ТК РФ.

5.4.2. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан 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. 187 ТК РФ).

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в «плане мероприятий по улучшению условий охраны труда». /**Приложение №4**/. (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2013г.181н).

6.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного выборного органа и комиссии по охране труда.

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

6.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ)./**Приложение №5, Приложение №6**/.

6.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. №125.

6.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.10. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

6.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренными коллективным и трудовым договорами (ст.221 ТК РФ).

6.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

6.13. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

6.14. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

6.15. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).
- Не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.16. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03. 2012г. №181 н).

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

7.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ.

7.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении, а также периодические медицинские осмотры (213 ТК РФ).

7.2. Ходатайствует перед администрацией Муниципального Образования «Киясовский район» о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд, субсидий на приобретение (строительство) жилья.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственной и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.

8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.3. Содействовать профессиональному росту работников.

8.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.5. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

8.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

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. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ).

9.4. На основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее 50% работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников.

Все полномочия, представленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30.31 ТК РФ).

9.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима. За задержку перечисления членских взносов наступает ответственность в соответствии со ст. 395 ГК РФ (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности отдела.

9.9. Представитель профсоюзной организации входит в состав комиссий созданных в учреждении:

- аттестационной
- тарификационной
- комиссии по охране труда
- финансовой

9.10. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п. 2. ст. 81 подпункт «б» пункта 3, ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные дни и праздничные (ст. 133 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются меры (ст. 180 ТК РФ);

При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышенной оплаты за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ), за ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств осуществляют обе стороны (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами на общем собрании работников 1 раз в год.

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в пятнадцатидневный срок.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Профсоюз работников народного Образования и науки РФ

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Первомайская средняя общеобразовательная школа» муниципального
образования «Киясовский район»

Выписка

Из протокола №2 общего собрания трудового коллектива от _____

В коллективе _____ человек

Присутствует _____ человек

Слушали: О принятии проекта коллективного договора между работодателем в лице директора МБОУ «Первомайская СОШ» Рябина А.Н. и работниками организации в лице представителя Шикаловой В.Н. - председателя профсоюзной организации.

Постановили: Представленный проект коллективного договора между работодателем в лице директора МБОУ «Первомайская СОШ» Рябина А.Н., и работниками организации в лице представителя Шикаловой В.Н. - председателя профсоюзной организации принять в целом.

Председатель собрания:

Секретарь собрания:

Исправления в коллективный договор
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования «Киясовский район»
на 2017-2020год.

Проведена уведомительная регистрация

_____ /наименование органа по труду/

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

_____ /ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию/

Коллективный договор с приложениями
принят на общем собрании работников
общеобразовательного учреждения

От работодателя:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Первомайская средняя общеобразова-
тельная школа» муниципального обра-
зования «Киясовский район»

_____ А.Н.Рябин

М.П.

« ___ » _____ г.

От работников:

председатель первичной профсо-
юзной организации муниципаль-
ного общеобразовательного
учреждения

_____ В.Н.Шикалова

/подпись, Ф.И.О./

1. Общие положения

3. Предоставлять оплачиваемый отпуск работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы у работодателя по соглашению сторон (ст. 122 ТК РФ)

Приложение №1.

Правила внутреннего трудового распорядка

4.4.1. Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же ОУ в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменения числа классов, групп, количество учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как и изменения существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 ТК РФ)

5.5.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работающего в праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Оплата и нормы труда

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.8. Производить оплату работникам за период приостановки их работы как простой по вине работодателя - в размере не менее двух третей должностного оклада работника (ст. 157, ТК РФ).

4.19. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ И УР.

Приложение №2.

Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Первомайская СОШ»

2.2.1.

2. Выплаты компенсационного характера.

1. Компенсационные выплаты работникам учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Размер выплаты устанавливается в пределах фонда оплаты труда, выплата компенсационного характера производится как по основному месту работы, так и при совместительстве. Выплата компенсационного характера не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера.

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

Виды выплат	Условия оплаты	Установленный процент
1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	По специальной оценке условий труда	4%
2. За работу по районному коэффициенту	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. №430/20-155	15%
3. За преподавание национального языка	Количество часов по учебному плану	15%
4. За индивидуальное обучение на дому	Медицинское заключение ребенка, учебный план	20%
5. За работу в ночное время с 22 часов до 6 часов	За каждый час работы в ночное время	35%
6. За работу в выходные и праздничные дни	Согласие работника	В двойном размере Другой день отдыха

Примечание

п.2. Решение о снижении размера доплат и надбавок компенсационного характера (полная их отмена) принимается работодателем учреждения по согласованию с профкомом и оформляется приказом директора.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ.

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в «плане мероприятий по улучшению условий охраны труда». /**Приложение №4**/. (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2013г.181н, приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н)

Приложение №5.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды , обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «Первомайская СОШ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. №541н, приказ Минздрав соцразвития России от 01.06.2009 г. №290н)