


От работников:

Председатель

Профсоюзного комитета

 *Джисе* Джахангирова Н.Т.

«15» сентября 2017г.

От работодателя:

Директор

МАОУ «СОШ №32 г. Улан-Удэ»

 *Митрофанова* Митрофанова Т.Г.

«15» сентября 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №32 г. Улан-Удэ»

на 2017-2020 гг.



Принят на общем собрании коллектива

«15» сентября 2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Улан-Удэ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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, региональным и территориальными соглашениями:

1) Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2017-2020 годы;

2) Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия, на 2016-2018 годы между Республиканской организации профсоюза работников народного образования и Министерством образования и науки Республики Бурятия.

3) Соглашение между МУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ» и городской организацией профсоюза работников образования и науки г. Улан-Удэ по обеспечению социально-экономических правовых гарантий работников образования на 2016-2018 годы;

4) Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и типовым Положением об общеобразовательном учреждении.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

1) работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя профсоюзной организации Джахангирова Н.Т. (далее - профком);

2) работодатель в лице его представителя - директора МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №32 г.Улан-Удэ» Митрофановой Т.Г.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации – далее ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с «__»_____2017г. в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
 - 2) Положение об оплате труда работников учреждения;
 - 3) Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
 - 4) Перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеры;
- №294 6.6.
- 5) Форма расчетного листка;
 - 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска;
 - 7) Соглашение по охране труда;
 - 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами;
 - 9) План оздоровительных и профилактических мероприятий;
 - 10) Другие локальные нормативные акты.

1.16. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в учреждении сохраняются прежние нормы.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1 Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие сторон в сфере образования в части, затрагивающей трудовые, социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения, в том числе:

- 1) при разработке работодателем проектов локальных нормативных правовых актов и иных документов;
- 2) при совершенствовании системы оплаты труда работников образовательного учреждения;

3) при развитии кадрового потенциала, в том числе в вопросах подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и аттестации работников образовательного учреждения;

4) при создании эффективных рабочих мест, отвечающих условиям безопасности, обеспечивающих качественное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей.

2.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.2.2. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнерства на локальном уровне для эффективного решения социально-экономических проблем работников учреждения.

2.2.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства. Проводить предварительное обсуждение на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования проектов, иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2.4. Содействовать повышению эффективности Соглашения и коллективного договора учреждения с учетом мотивированного мнения общего собрания (конференции) работников автономного учреждения, педагогического совета при соблюдении компетенций и ответственности образовательного учреждения (ст.32 Федерального закона от 03.11.2006г. №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»).

2.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.2.6. Содействовать реализации государственно-общественного принципа управления образованием.

2.2.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, коллективных договоров в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения, территориальных соглашений, коллективных договоров и их выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2.8. Содействовать осуществлению в учреждениях установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, в случаях предусмотренных законодательством.

2.3 Работодатель:

2.3.1 Взаимодействует с профсоюзным комитетом при подготовке и проведении заседаний, коллегий, советов и совещаний, проводимых работодателем и его структурными подразделениями по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения.

2.3.2 Рассматривает и принимает проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3.3 Привлекает профсоюзный комитет:

– к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных актов по вопросам оплаты труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников образовательного учреждения;

– к проведению мероприятий, направленных на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании;

– к подготовке и проведению конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях;

– для подготовки докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по вопросам развития школьной сферы образования.

2.3.4 В рамках предмета настоящего Соглашения информирует профсоюзный комитет о деятельности работодателя в сфере образования школы, представляет нормативные правовые акты, а также информационно-аналитические материалы.

2.3.5 Совместно с профсоюзным комитетом участвует в проведении мониторингов и социологических опросов по вопросам кадрового обеспечения образовательных учреждений, вопросам оплаты труда, а также повышения профессионального уровня педагогических работников.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1 Участвует в разработке, внедрении и совершенствовании системы оплаты труда работников образовательных учреждений, в подготовке и совершенствовании нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образовательного учреждения, в подготовке предложений по развитию и модернизации системы образования, а также в других проводимых работодателем мероприятиях.

2.4.2 Оказывает членам первичной профсоюзной организации, руководителю образовательного учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства и законодательства РФ и РБ в области образования, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения соглашений, коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3 Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства РФ, РБ в области образования, представляет работодателю предложения по их совершенствованию.

2.4.4 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.5 Проводит независимую экспертизу безопасности условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательного учреждения и информирует о ее результатах работодателя .

2.5 Право работников на участие в управлении организацией

2.5.1 Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором в соответствии со ст. 52 ТК РФ.

2.5.2 Основными формами участия работников в управлении организацией в соответствии со ст. 52 ТК РФ являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5.3 Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ).

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

2.5.4 Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (ст. 55 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в соответствии с действующей ст.67 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок в соответствии с действующей ст.58 ТК РФ.

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 6б. Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным органом. Работодатель должен ознакомит педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. При установлении учителю, для которого данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преимственность преподавания предметов в данных классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества классов, при приеме работника на вакансию. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных

учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется (ст. 13 ТК РФ).

3.9. Трудовой договор заключается между работником и работодателем, руководствуясь ст.67 ТК РФ.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60, 220 ТК РФ).

3.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74,75,159,160,162,163 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными и нормативными актами, действующими в учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.81, 82 ТК РФ). Производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда:

Стороны исходят из того, что:

4.1.1. В отношении работников муниципальных учреждений образования, подведомственных МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ», система оплаты труда устанавливается в соответствии со ст. 133, 133.1, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157 ТК РФ, Постановлением Администрации г.Улан-№337 от 28.10.2016г. «Об утверждении положения оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ».

При внесении дополнений, изменений в указанные нормативные акты, а так же при установлении другой системы оплаты вносятся соответствующие дополнения и изменения в локальные акты Коллективного договора: Положение об оплате труда, Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит

аудиторная и неаудиторная занятость. Неаудиторная занятость учителя не предполагает обязательное присутствие учителя в ОУ во время выполнения должностных обязанностей (Постановление Администрации г.Улан-Удэ №337 от 28.10.2016г. «Об утверждении положения оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ»).

4.2. Гарантии оплаты труда

4.2.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 25 число текущего месяца (аванс) и 10 число следующего месяца (в соответствии со ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работнику (в соответствии со статьей 136 ТК РФ) в месте выполнения им работы, либо с согласия работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный лист с начислениями и удержаниями.

4.2.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами с НСОТ и ОСОТ;

2) доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных условий труда.

3) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районах с тяжелыми природно-климатическими условиями (ст.148 ТК РФ).

4) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.2.3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы производится в соответствии со ст.137,138 ТК РФ.

4.2.4. Исчисления средней заработной платы производятся в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.2.5. Повышение заработной платы работников в целях обеспечения повышения реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

4.2.6. Работники обеспечиваются получением заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии со ст.61.4 части первой ГК РФ, ст.134 Федерального закона от 26.10.2002г №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

4.2.7. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в федеральном бюджете, бюджете субъекта РФ и местном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, направлять на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах указанных ассигнований, в приоритетном порядке осуществлять индексацию тарифной (базовой) части заработной платы (если другое не предусмотрено в

сопроводительном документе).

4.2.8. Ставка заработной платы является расчетной величиной, применяемой при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы), предусмотренной за норму часов преподавательской работы в неделю с учетом квалификации и сложности выполняемой работы.

4.2.9. Оплата труда учителя за преподавательскую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной за ставку нормы оплаты часов, а так же за работу, не входящие в их должностные обязанности (проверка письменных работ, заведование школьными МО, заведование учебными кабинетом и др.), за которую устанавливаются соответствующие доплаты, подпадают под понятие «заработная плата».

4.2.10. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику устанавливается в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

4.2.11. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителей, а так же за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91,190 ТК РФ), Типовым положением об общеобразовательном учреждении, учебным расписанием, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и коллективным договором.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В соответствии со ст.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением образовательных учреждений соответствующих типа и вида, утвержденным Правительством Российской Федерации, Федеральным органом исполнительной власти.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями (более 2 часов), но с приоритетом СанПиН. Учителям, по возможности (в случае нагрузки не более 27 часов), предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с действующей ст. 153 ТК РФ.

5.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии действующей ст.99 ТК РФ.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. С письменного согласия работника в каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, руководствуясь ст. 60, 60.2 ТК РФ.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, осуществляется в соответствии действующей ст.60.2. ТК РФ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника, руководствуясь ст.60.2 ТК РФ.

5.9. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 (оплачиваемых) календарных дней, тех.работникам 28 календарных и 8 календарных (оплачиваемых) дней в соответствии ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям" ст.116 ТК РФ

5.10. Предоставлять библиотекарям средних общеобразовательных учреждений, входящих в систему МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ»

ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 13 календарных (оплачиваемых) дней в каникулярное время (на основании письма МО РФ «О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительные отпуска» №49-М от 28.06.1995г).

5.11. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы (без увеличения ФОТ), в соответствии с Соглашением МКУ «Комитетом по образованию Администрации г.Улан-Удэ» и городской организацией профсоюза работников образования г.Улан-Удэ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2016-2018 годы, в каникулярное время с их согласия лицам, заменяющим работника в связи: 7.19.7.20.7.18

- 1) со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- 2) со свадьбой детей - 2 календарных дня;
- 3) со смертью матери, отца, детей - 3 календарных дня;
- 4) со смертью брата, сестры - 2 календарных дня;
- 5) с рождением ребенка (отцу) – 2 календарных день;
- 6) с юбилеем работника (50, 55. 60 лет) - 2 календарный дня.

5.12. Предоставлять дополнительные дни отдыха за активную общественную работу в каникулярное время с сохранением заработной платы без увеличения фонда оплаты труда и по согласованию с коллективом:

- 1) не освобожденному председателю профкома - 5 календарных дней;
- 2) членам профкома - 3 календарных дня;
- 3) членам профсоюза при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 кален.дня (Соглашение между МКУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ» и городской организацией профсоюза работников образования и науки г. Улан-Удэ по обеспечению социально-экономических правовых гарантий работников образования на 2016-2018 годы).

5.13. Очередность предоставления отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка.

5.15. Согласно ст.335 ТК РФ, педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с сохранением рабочего места и учебной нагрузки в зависимости от учебного плана и программы.

5.16. Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в соответствии с действующими ст. 124, 125 ТК РФ.

5.17. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их письменного согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.226 ТК РФ).

6.3. Предусмотреть выделение не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучение работников безопасным приемам работы, аттестацию рабочих мест по условиям труда. (п. 8.3.1. отраслевого соглашения по учреждениям образования РБ на 2016 - 2018 г.г.). Проводить с работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

6.5. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

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

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

Возмещать вред, причиненный здоровью работника при исполнении обязанностей в соответствии с Гражданским кодексом. Основами законодательства РФ об охране труда, (п.8.6. Соглашения между МКУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ» и городской организацией профсоюза работников образования и науки г. Улан-Удэ по обеспечению социально-экономических правовых гарантий работников образования на 2016-2018 годы).

6.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.9. Медицинские осмотры работников проводить за счет средств работодателя (п.6.1.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы). Обеспечивать бесплатное медицинское страхование работников образования.

6.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

6.11. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.12. Проводить специальную оценку условий труда

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся и выделение ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления (МКУ «Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ») о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ). Оказывает из средств экономии (бюджетных и внебюджетных средств) премию работникам, уходящим на пенсию по старости, юбилярам, материальную помощь инвалидам, получившим трудовое увечье в данном учреждении, по утвержденному, с учетом мнения профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерами (ст.184 ТК РФ). Предоставляет средства для их использования в интересах членов профсоюза на материальную помощь, культурно – массовую, оздоровительную работу, на работу с детьми работников образования, с пенсионерами.

7.4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

1) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией:

3) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

4) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения ВАК решения о выдаче диплома.

7.5. Устанавливать надбавки к тарифным ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными наградами, в том числе награжденным до 1995 года согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.6. На основании ст.191 ТК РФ «Поощрение за труд» работодатель по согласованию с профкомом разрабатывает Положение о представлении к государственным наградам работников за особые заслуги перед обществом и государством.

7.7. Стороны договорились, что работники:

7.7.1. В целях самозащиты трудовых прав имеют право на различные формы самозащиты в соответствии со ст. 379 ТК РФ.

7.8. Работодатель обязан:

7.8.1. Возместить работникам неполученный заработок в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, в соответствии с действующей ст.234 ТК РФ.

7.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в соответствии с действующими ст.236, 237 ТК РФ. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения, в случае своевременного поступления денежных средств на расчетный счет учреждения).

7.8.3. Производить начисление заработной платы не ниже 2/3 средней заработной платы работника в случае простоя по вине работодателя, руководствуясь ст. 157 ТК РФ. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. При приостановке деятельности учреждения по предписаниям органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора в соответствии ст.220 ТК РФ в размере среднего заработка.

7.8.4. Осуществлять контроль за своевременностью и целевым использованием средств на выплату заработной платы и отпускных.

7.8.5. Производить выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации в размере 100 (ста) рублей для обеспечения их методическими изданиями в соответствии со ст.55 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.8.6. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст.380 ТК РФ).

7.8.7. Стороны договорились, в соответствии с Федеральным законом от

23.11.1995г. №175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», что в случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора выплачивать работникам, участвовавшим в забастовке, заработную плату в полном размере.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности (или штата) работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение; не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пп.1, 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.3. Увольнение членов профсоюзной организации школы по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

8.4. При сдаче в аренду неиспользованных помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

8.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; и до 18 лет, если

ребенок учится;

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 3 лет.

8.6. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

9.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

9.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

9.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.3.4. 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 командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной полготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

9.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических государственных

и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к разрядам оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10. 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10. 2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10. 3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10. 4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пп.3, 5 статьи 81 ТК РФ, а также п.6 подпункт а, б, д, пп.8, 10, 13, 14 производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10. 5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10. 6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

В случаях если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

10. 7. 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.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также пп.4, 6 (а, д), 8, 10, 14 с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,

376 ТК РФ).

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

10.10. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников, их аттестации и учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.

10.11. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- становление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении работодателем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10. Совместно с уполномоченным представителем по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, распределению стимулирующих надбавок и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях

болезни, тяжелого материального положения.

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

11.18. Принимать участие в разработке документов утвержденных в приложении

12. О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1 В случае нарушения коллективного договора профсоюз имеет право на организацию забастовок, митингов, демонстраций и т.д. (ст.11 Закона РБ «О профессиональных союзах»), не нарушая процедуру разрешения разногласий (Глава 61 ТК РФ и Соглашение между МКУ «Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ» и городской организацией профсоюза работников образования и науки г. Улан-Удэ по обеспечению социально-экономических правовых гарантий работников образования на 2016-2018 годы.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

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

13.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

13.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст.387 ТК РФ).

13.4. 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.

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

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два) месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано и пронумеровано

на _____ листах

Директор МАОУ СОШ №32

Т.Г. Митрофанова
Т.Г. Митрофанова

