

Управление образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа № 7
городского округа Кохма Ивановской области

От работодателя:
Директор МБОУ СШ № 7
городского округа Кохма
И.А. Напалкова
«02» апреля 2018 г.
Приказ от 02.04.18 № 45
М.П. _____

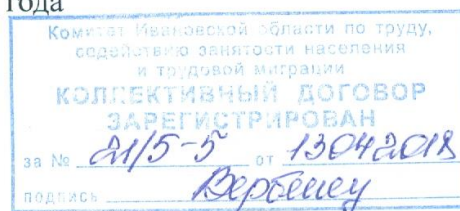


От работников:
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СШ № 7 городского округа Кохма
Н.В. Корелова
«02» апреля 2018 г.
Протокол от 02.04.18 № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально – трудовых отношений
между работодателем и работниками муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения средней
школы № 7 городского округа Кохма Ивановской
области

Вступает в силу: « 02 » апреля 2018 года

Юридический (почтовый) адрес:
153510 Ивановская область, город Кохма
улица 8 Марта, д. 1
Тел.(факс): 8(4932) 551492
E-mail: sch7-kohma@mail.ru
Исполнитель: директор МБОУ СШ №7 г. о. Кохма Напалкова И.А.,
т. 8(4932) 551492



г. Кохма

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора	4
3. Трудовые отношения.....	7
4. Рабочее время и время отдыха.....	10
5. Оплата и нормы труда.....	15
6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	17
7. Охрана труда и здоровье.....	20
8. Молодежная политика.....	23
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	23
10. Обязательства профкома.....	26
11. Заключительные положения.....	27
12. Приложения.....	28

№ 1. Положение об оплате труда работников учреждения.

№2. Положение об организации работы по охране труда в школе.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 7 городского округа Кохма Ивановской области Напалковой Ирины Анатольевны, действующей на основании Устава МБОУ СШ № 7 городского округа Кохма (далее - Работодатель), с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Кореловой Наталии Валерьевны, действующей на основании Устава (далее - Профсоюз) с другой стороны, именуемые вместе – стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней школе № 7 городского округа Кохма Ивановской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральными законами от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор (далее — Договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения МБОУ СШ № 7 городского округа Кохма (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.6. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, руководитель создает необходимые условия в соответствии со ст.32, 39 ТК РФ. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения

трудового договора, за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, предусмотрено увольнение с работы.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора учреждения, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.17. Один раз в год (май) администрация и профсоюз отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

1.18. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и (или) изменению Договора или неправоммерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.19. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются аналогично коллективному договору и являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения под роспись.

1.20. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.21. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности среди работников учреждения.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников - членов профсоюза, проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.3. В целях контроля за выполнением Договора:

2.3.1. Стороны создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.3.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раза в год (февраль, сентябрь).

2.3.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в десятидневный срок.

2.3.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.3.6. 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 работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

2.3.7. Стороны способствуют вступлению в Профсоюз работников учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

2.5 Работодатель

2.5.1. Предоставляет Профсоюзу по его запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности учреждения, об исполнении бюджетных назначений, экономии фонда оплаты труда, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.2. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

2.5.3. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, о порядке регулирования трудовых отношений с обязательным участием первичной профсоюзной организации.

2.5.4. Согласует с Профсоюзом:

- введение и отмену режима неполного рабочего времени ([ч. 5 ст. 74](#) ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя ([ст.82,374](#) ТК РФ)
 - привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 99](#) ТК РФ ([ч. 3 ст. 99](#) ТК РФ);
 - установление режима рабочего времени ([ст. 100](#) ТК РФ);
 - определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ([ст. 101](#) ТК РФ);
 - составление графика сменности ([ст.103](#) ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы ([ст. 105](#) ТК РФ);
 - предоставление перерыва для отдыха и питания ([ст.108](#) ТК РФ);
 - установление размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни ([ст. 112](#) ТК РФ);
 - привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 113](#) ТК РФ ([ст. 113](#) ТК РФ);
 - установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством ([ст. 116](#) ТК РФ);
 - предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем ([ст.119](#) ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков ([ст. 123](#) ТК РФ);
 - установление системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) - [ст. 135](#) ТК РФ;
 - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ([ст. 147](#) ТК РФ);
 - установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день ([ст.153](#) ТК РФ);
 - установление размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время ([ст.154](#) ТК РФ);
 - введение и применение системы нормирования труда ([ст. 159](#) ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([ст. 162](#) ТК РФ);
 - введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников ([ст. 180](#) ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) ТК РФ);
 - применение дисциплинарных взысканий и их снятии ([ст.193, 194](#) ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196](#) ТК РФ);
 - решение о применении режима гибкого рабочего времени (постановление Госкомтруда СССР №162, ВЦСПС№12-55 от 30.05.1985);
 - поощрение работников учреждения (постановление Госкомтруда СССР №213 от 20.07.1984);
 - принятие локальных актов учреждения, связанных с трудовыми и социально-экономическими правами работников.

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со [ст. 372, 373](#) ТК РФ.

III. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.1.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

3.1.3. 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 труда на рабочем месте и др.

3.1.4. Порядок приема, перевода и увольнения работника определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.1.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.2.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

- Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

3.2.2. Работодатель обязуется:

- Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в рамках своих полномочий в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

- Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

- Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

- Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии учреждения в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации. В определенных случаях первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением профкома иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии. В том и другом случаях в аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника.

- График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

- Тексты представлений на работников - членов профсоюза, в аттестационные комиссии согласовываются с профкомом учреждения.

- Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий), содействует видеозаписи занятий.

3.3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.3.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст.77 - 81,83,84, 336 ТК РФ ТК РФ и иными федеральными законами.

3.3.2. Руководитель уведомляет Профсоюз не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 15 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

3.3.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.3.6. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

3.3.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

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;
- инвалидам боевых действий;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- семейным — если оба супруга работают в образовательном учреждении;
- работникам, имеющим 3-ех и более детей;
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет.

3.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст.261 ТК РФ).

3.3.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

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

4.4. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза. Эта работа в основном завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Ознакомление работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 20 сентября текущего года под роспись.

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

4.9. Педагогам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.10. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

- а) по взаимному согласию сторон;

- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.12. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также с учетом «Профессиональных стандартов», после вступления последних в силу.

4.13. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа

работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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.

4.15. Расписание занятий составляется не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия).

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

4.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с учетом мнения профкома.

4.18. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы составляется в соответствии с планом работы учреждения, согласовывается с профсоюзом и утверждается приказом руководителя, который доводится под личную роспись работников.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия и по согласованию с профсоюзом, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.19. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.19.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

4.19.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19.3. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у этого работодателя.

В семьях, в которых трое или более несовершеннолетних детей, матерям (отцам) предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в любое время по их желанию.

4.19.4. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска

должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.19.6. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

4.19.7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника, по согласованию с профсоюзом, и оформляется соответствующим приказом «Об изменении графика отпусков».

4.19.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.19.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.19.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.19.11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с ст.139 ТК РФ за последние 12 календарных месяцев, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), а также средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска может исчисляться в соответствии со ст.139 ТК РФ за последние три или шесть месяцев, если это не ухудшает положение работников.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

4.19.12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.19.13. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 42 календарных дня, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск при увольнении выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.19.14. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

4.20. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.21. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день вместо повышенной оплаты 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.

4.22. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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 Договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо данным коллективным договором.

4.24. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случаях рождения ребенка до 5 календарных дней;

- регистрации брака до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- для проводов детей в армию – 1 день.

4.25. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и по другим причинам:

- бракосочетание самого работника –3 рабочих дня;

- бракосочетание детей –3 рабочих дня;

- рождение ребенка в семье –2 рабочих дня;

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры –3 рабочих дня;

- имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет- 2 календарных дня в удобное для работника время;

- председателю первичной организации профсоюза - 4 рабочих дня в году;

- уполномоченному по охране труда профсоюза – 2 рабочих дня;

- работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня;

- родителям в случае поступления ребёнка на учёбу в первый класс предоставлять 1 рабочий день по письменному заявлению руководителю учреждения.

Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску по решению руководителя учреждения.

4.26. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.27. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.28. Производственные совещания, педагогические советы, собрания коллектива работников и другие мероприятия проводятся администрацией учреждения не более двух раз в месяц. Работники извещаются о предстоящем мероприятии не менее, чем за три дня до его начала.

4.29. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню для работников, имеющих 40 или 36-часовую рабочую неделю проводится сокращение продолжительности рабочего дня на один час, для педагогов образовательного учреждения проводится сокращение продолжительности занятий на 10 минут каждое (ТК РФ ст. 95).

4.30. Для администрации, технического персонала продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.31. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.32. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года на условиях и в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти .

V. Оплата и нормы труда

5.1. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- аттестации работников учреждений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения.

5.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с профсоюзом (**Приложение №1**).

5.4. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (**Приложение №1**).

5.6. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о распределении компенсационных доплат, выплат стимулирующего характера и единовременном премировании работников учреждения.

5.6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом учреждения с учетом мнения профкома.

5.6.2. Премии работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о распределении компенсационных доплат, выплат стимулирующего характера работников учреждения с учётом мнения профкома.

5.6.3. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Управляющий совет учреждения создает специальную комиссию по распределению стимулирующих выплат (в том числе премий).

5.6.4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

Руководитель учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

5.6.5. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в том числе премий) издаются с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.7. Заработная плата.

5.7.1. Выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «22» и «7» числа месяца.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

5.7.3. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на указанный работником счет, открытый в Отделении Иванова г. Иванова.

5.7.4. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.7.5. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.7.6. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.

5.7.7. Работодатель производит оплату труда педагогических работников учреждений за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов, привлекая работников к педагогической, методической и организационной работе

5.8. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогам и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, выплачиваются компенсационные выплаты в размере заработной платы за данный период. (Ст. 414 ТК РФ)

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.13. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного характера за общественное управление учреждением:

- председателю профкома не менее 15 % МРОТ (если охват профчленством менее 50%), и не менее 20% МРОТ (если охват профчленством более 50%);
- уполномоченному по охране труда профсоюза – 10% МРОТ.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель:

6.1.1. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в установленном размере, которая входит в оклад).

6.1.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 ТК РФ).

6.1.3. Предоставляет 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. 173-177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

6.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает 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 (ст. 184 ТК РФ).

6.1.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ)

6.1.7. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

6.1.8. При использовании работником с согласия или с ведома работодателя и в его интересах личного имущества выплачивает работнику компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме ст.188 ТК РФ

6.1.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.10. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

6.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

6.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

6.2.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза:

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

6.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,

- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до одного года по согласованию с профсоюзом.

6.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

6.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

7.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда образовательного учреждения на основании ст.226, ч.3 ТК РФ, в соответствии с выделяемыми средствами;

7.1.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда и Положением об организации охраны труда в школе (**Приложение №2**).

7.1.4. Введение должности специалиста по охране труда в соответствии со ст.217 ТК РФ.

7.1.5. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.1.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей (согласно Соглашению по охране труда).

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

7.1.9. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

7.1.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.13. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.1.14. Организовывать проведение за счет средств учредителя:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) всех работников
- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.1.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.16. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

7.1.17. Предоставление органам профсоюзного контроля, городскому внештатному техническому инспектору, уполномоченному по охране труда профсоюзной организации информации и документов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда для осуществления ими своих полномочий, возможности участия в расследовании несчастных случаев.

- за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, возможности принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.1.18. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.19. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

7.1.20. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.21. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.22. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.1.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии и вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

7.1.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.1.26. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты к тарифной ставке (окладу), которая осуществляется по результатам проведения специальной оценки рабочего места по результатам труда.

7.1.27. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.28. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

7.1.29. Использование до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на аттестацию рабочих мест по условиям труда.

7.1.30. Участие работников учреждения в прохождении диспансеризации в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

7.1.31. Создание в учреждении необходимых условий для питания в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

7.2.1. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

7.2.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

7.2.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

7.2.5. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

7.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

7.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

7.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7.3.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

7.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

7.3.5. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

VIII. Молодежная политика

8.1. Стороны:

8.1.1. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

8.1.2. Содействуют при необходимости созданию в учреждении молодежного совета (комиссии).

8.1.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

8.1.4. Предусматривают в коллективном договоре:

- оказание материальной помощи при первом бракосочетании работника-1000 рублей;

- оказание материальной помощи при рождении ребенка-1000 рублей.

8.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

8.2.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.

8.2.4. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1 Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Ивановской области «О социальном партнерстве», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования в учреждениях городского округа Кохма Ивановской области (далее - Соглашение).

9.2. Работодатель:

9.2.1. Соблюдает права и гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения, обеспечивает условия для ее уставной деятельности, не допускает нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством РФ, Соглашением.

9.2.2. Обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации и профкому со стороны административного персонала, других должностных лиц организации. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.2.3. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

9.2.4. Своевременно рассматривает:

- обращения, заявления, предложения Профкома и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах;

- представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.5. Включает членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и других.

9.2.6. Не препятствует работникам областной, городской организациям профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ «О профсоюзах».

9.2.7. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ (Постановление № 2 ЦС Профсоюза образования от 17.09.2010).

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

9.2.8. Содействует Профсоюзу в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.2.9. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда профсоюза для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (п.8.2.6. Соглашения).

9.2.10. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от обкома профсоюза образования.

9.3. Руководитель безвозмездно предоставляет профкому:

- служебный кабинет № 23 по адресу: Ивановская область, г. Кохма, ул. 8 Марта, д.1, отвечающий санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченный отоплением и освещением для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивая охрану и уборку выделенного помещения;

- зал для проведения собраний;

- городской телефон № 55-14-92,

- возможность бесплатно производить печатные, множительные работы для нужд профсоюзной организации;

-компьютер 1

-принтер 1

-возможность пользоваться электронной и факсимильной связью в кабинет директора, кабинет № 23;

-право выхода в Интернет - ежедневно с 9.00 до 17.00;

- необходимые нормативные документы;

а также создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов.

9.4.Признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

9.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении - президиума городского комитета образования. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.4.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.4.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

9.4.4. Увольнение руководителя образовательного учреждения, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ происходит с учетом мнения горкома профсоюза в соответствии со ст.373 ТК РФ.

9.4.5. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4.6. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Договором.

9.4.7. Увольнение по инициативе работодателя, (по пунктам 2,3,5 ст.81 ТК РФ), а также изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия президиума городской организации профсоюза образования.

9.4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в

течение двух лет после окончания выборных полномочий. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.9. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст.378 ТК РФ.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

10.3. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

10.5. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10.6. 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.

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

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

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в горком профсоюза образования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

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

10.12. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.

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

10.14. Выделять материальную помощь членам профсоюза из средств первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- посещение больных – 250 рублей
- длительная болезнь сроком до 1,5 месяцев - 350 рублей
- при серьезных материальных затруднениях - 500 рублей
- остальные случаи решаются в рабочем порядке и по решению профсоюза.

10.15. В области охраны труда:

10.15.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;

10.15.2. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;

10.15.3. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;

10.15.4. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

10.15.5. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.

10.15.6. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

10.15.7. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

10.15.8. Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

XI. Заключительные положения

11.1. Стороны договорились, что

11.2. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.4. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.