

**ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
МОУ Дуниловской ООШ.**

№ 28 от 2 июня 2017 года.

присутствовали: 17 работников учреждения

решили:

утвердить и принять коллективный договор с изменениями и дополнениями сроком на 3 года с 16 июня 2017 года по 16 июня 2020 года.

Директор МОУ Дуниловской ООШ: _____ / С.А. Шашлова

Исполнитель: председатель профкома _____ / О.А. Фадеева

Утвержден на общем собрании работников
МОУ Дуниловской основной
общеобразовательной школы
протокол № 28 от 2 июня 2017 г.

1. Общие положения.

1.1 Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация Дуниловской основной общеобразовательной школы в лице Шашловой Светланы Александровны - директора школы, именуемой далее работодатель, и работники предприятия в лице профсоюзного комитета, именуемого далее профкомом.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные соглашения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения: об оплате труда и его охране, о времени труда и отдыха, занятости, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, о гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.3. Целями настоящего коллективного договора являются:

- согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и направлен на обеспечение защиты социальных и трудовых прав работников школы.

Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, регионального (тарифного) соглашений.

1.5. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, но профком обязуется защищать нарушенные права, оговоренные коллективным договором, только членов профсоюза.

1.6 Общие обязательства работодателя и профкома.

Работодатель обязуется:

- поддерживать стабильное финансовое положение организации;
- создавать условия для эффективной деятельности организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасности,
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- по запросу профкома предоставлять необходимую информацию по социально-трудовым вопросам; предоставлять помещение для проведения собраний, места на стенде для размещения информации,
- освобождать председателя профсоюзного комитета от проведения учебных занятий для профсоюзных семинаров.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, тарифных соглашений, настоящего коллективного договора и других актов,
- строить взаимоотношения с администрацией в соответствии с действующим законодательством на равной основе;
- трудовые споры между администрацией и работниками школы разрешать комиссией по трудовым спорам,
- доводить до работника его права в случае задержек выплаты заработной платы.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режим труда и инструктажи по охране труда,
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- отказываться от забастовки при своевременном и полном выполнении всех условий коллективного договора.

2. Поступление на работу. Увольнение.

2.1 Трудовой договор при поступлении на работу оформляется в письменной форме в двух экземплярах (один хранится у работодателя, другой - у работника):

- договор срочный - в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой в течение его действия и не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше 9 месяцев, в течение которого к нему не будет применяться наказаний за ухудшение в работе (за исключением преднамеренных нарушений).

2.4. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем подготовки и переобучения (не реже, чем через 5 лет на базе и по программам областного Института развития образования).

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее преобразования, а также сокращение численности работников школы рассматриваются работодателем и согласовываются с профкомом.

2.6 Увольнение по инициативе администрации работников членов профсоюза (по всем основаниям) производится с согласия профкома.

2.7. В случае сокращения администрация школы предупреждает профком за 3 месяца, работника - за 2 месяца до предполагаемого сокращения проводит переговоры по соблюдению прав и интересов работника.

2.8 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата отдается следующим работникам:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, имеющим на иждивении двух и более детей до 18 лет
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- председателю профкома с согласованием вышестоящих органов;
- матерям (отцам) - одиночкам, воспитывающим детей до 18 лет.

2.9 Работодатель обязуется при увольнении работников по сокращению численности предоставлять работникам свободное от работы (уроков) время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Выходное пособие при сокращении численности выплачивается по законодательству.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием уроков, графиком сменности, утверждаемыми с учетом мнения профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.4. Неполная рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

медицинским заключением.

3.5. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (по согласованию с администрацией).

3.6. В исключительных случаях по согласованию с профкомом работники могут привлекаться к сверхурочным работам (не более 120 часов в год.)

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней, остальным - 28 календарных дней.

3.8. В случае производственной необходимости часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (только при наличии средств и при производственной необходимости).

3.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- со свадьбой детей при первой регистрации - 3 дня,
- рождением ребенка (отцу) - 3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- работой с вредными и (или) опасными условиями труда, выполнение тяжёлых работ - 7 дней (по результатам оценки условий труда).

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года без оплаты, во время которого за работником сохраняется прежнее место работы (должность).

3.11. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы работникам:

- имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющим двух и более детей до 14 лет;
- одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет,
- работающим пенсионерам по старости в не учебное время.

3.12. Женщинам может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный день в месяц без сохранения заработной платы, как работающим в сельской местности (в соответствии с Трудовым Кодексом РФ).

3.13. Работодатель обязуется содействовать укреплению здоровья работников и обеспечивает следующие гарантии:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

4. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления Правительства Ярославской области от 29.06.2011 года

№ 465-П «О внесении изменений в постановление Администрации области от 29.06.2011 года № 465-П «Об оплате труда работников образовательных учреждений Ярославской области функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждений Ярославской области финансируемых за счет средств областного бюджета».

4.2. Оплата труда производится в соответствии с нормативными документами для данной категории работников.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 29 число текущего месяца и 14 число следующего месяца.

4.4. 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 (ст. 142 ТК РФ).

4.5. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третьих средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

4.6 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включают в себя:

- оплату труда, осуществляющуюся на основании Закона Ярославской области;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

4.7. Изменение оплаты труда и размеров базовых ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение базовой ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.9. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.10. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Работник имеет право не уходить в отпуск и продолжать работу, если не выплачены отпускные. Администрация школы предоставляет отпуск в другой срок.

4.11. Работникам по приказу работодателя может выплачиваться вознаграждение (премии) в соответствии с Положением о стимулировании работников МОУ Дуниловская основная общеобразовательная школа.

4.12. Работники отдыхают в санаториях в счет очередного отпуска или за свой счет.

4.13. Оплата работникам, замещающих основных, находящихся на лечении или в отпуске, производится из средств экономии заработной платы.

4.14. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с нормативными документами.

4.15. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

4.16. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в фонд соцстраха и пенсионный фонд.
- оказывать содействие в получении коммунальных услуг, предусмотренных нормативами, по выплате средств за электроэнергию и отопление.
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- 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 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

5. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Совместно с профсоюзом ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам по письменному обращению работника.

5.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

5.3. Дополнительные меры, предоставляемые женщинам, воспитывающим детей, по коллективному договору:

- дополнительно оплачиваемый день работникам имеющим детей школьного возраста 1 сентября;

- выделение средств на приобретение путёвок для лечения и отдыха детей работников в возрасте до 14 лет;

- выделение средств на приобретение Новогодних подарков для детей работников;

- организация культурно-массовых мероприятий для детей;

- выплата материальной помощи при рождении ребёнка;

- предоставление женщинам с детьми до 14 лет ежегодного основного оплачиваемого отпуска в удобное для них время в течение года;

- освобождение женщин, имеющих детей в возрасте (до 8,14) лет от ночных смен, работы в выходные дни, сверхурочной работы;

5.4. Организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую).

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 производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения и систематически пополнять аптечки первой медицинской помощи.

6.4. Разрабатывать и согласовывать с профсоюзным комитетом план работы по охране труда ежегодно.

6.5. Принять меры по реализации Программы мероприятий по предотвращению травматизма,

улучшению условий и охраны труда (Приложение 3). Ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 % от всех затрат по образовательному учреждению (ст. 326 ТК РФ). Использовать на эти цели дополнительные средства (до 20%) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделяемых Фондом социального страхования РФ в установленном порядке.

6.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими, обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.8. Ежегодно директором предусматриваются в ПФХД средства на финансирование мероприятий по охране труда (прохождение мед. осмотра работников школы, приобретение спец. одежды и др.)

6.9. 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. 220 ГК РФ).

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

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

6.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. В пределах существующей нормы производит доплату за вредные условия труда:

- учителям информатики - 6% от числа часов;
- учителям химии – 8% от числа часов;
- учителям технологии – 10% от числа часов;
- уборщикам служебных помещений, рабочему по – 12% от ставки.

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

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

6.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

6.23. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- проверять соответствие требований по охране труда условиям труда на каждом рабочем месте;
- контролировать приобретение и выдачу за счет средств школы специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств и использование их по назначению.
- проверять аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.
- проводить расследование несчастных случаев на производстве.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

7.1 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.

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

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

7.4 Работодатель обязан обеспечить право и гарантии для деятельности профсоюзной организации, при этом содействовать деятельности профсоюзной организации и ее органов, строя взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях", "Кодексом законов о труде РФ", ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях", ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров, настоящим коллективным договором.

7.5 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации с доступом для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.7.Работодатель обязуется предоставить профсоюзу на период действия коллективного договора бесплатно городской (только по вопросам, касающихся организации учебно-воспитательного процесса и защиты прав профсоюзных работников) и местный телефон (2-43-18), а также бесплатно производить машинописные множительные работы для нужд профкома.

7.8.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.9. 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.

7.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2.,п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, а так же с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

7.11 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам

труда и социально - экономического развития учреждения.

7.12 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения 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);
- массовые увольнения (ст. 180 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);
- 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);

8. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "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.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

8.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем 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).

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

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

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодним подарками.

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

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

8.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

9. Заключительные положения.

9.1 Настоящий коллективный договор заключен, сроком на три года Он вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

9.2.Ход выполнения коллективного договора рассматривать на совместном заседании двусторонней комиссии не реже одного раза в год.

9.3.При структурной перестройке организации, необходимости приведения коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существующими изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Каждая из сторон, подписавшая коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий и в соответствии с законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

9.5. При обнаружении нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный коллективный договор, которое рассматривается сторонами в двухнедельный срок.

9.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством.

9.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 2017-2020 года.

9.11. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Дата подписания: 2 июня 2017 года.

Директор школы: _____ / Шашлова С.А.

Профсоюзный комитет:

Фадеева О.А.
Крымова Г.П.
Паукова Т.А.

Комиссия по трудовым
спорам:

Брель Е.А.
Фадеева О.А.
Фёдорова Л.Н.
Ступак Н.Ю.

Коллективный

договор

МОУ

**Дуниловской основной
общеобразовательной**

школы

на 2017-2020год