

Утверждено
общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 4 от 30.03.2020 г.

Коллективный договор

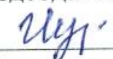
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Куртамышского района «Куртамышская средняя общеобразовательная школа №1»

Директор школы:


О.Г. Комогорова
« 03 » апреля 2020 г.



Председатель ПК:


О.Н. Иванова
« 03 » апреля 2020 г.

г. Куртамыш, ул. Матросова, д. 14
Куртамышского района
Курганской области

1. Общие положения.

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

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Куртамышского района «Куртамышская средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – учреждение) Комогоровой Ольги Григорьевны, именуемый далее «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета Ивановой Оксаны Николаевны, уполномоченного на представительство общим собранием трудового коллектива.

1.2. Предмет коллективного договора.

а) Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации и льготы, предоставляемые работодателем.

б) В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ описаны для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Общие обязательства.

а) Администрация признает право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, осуществление контроля за его выполнением.

б) Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, законом Курганской области «О социальном партнёрстве в Курганской области».

в) Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программам развития коллектива учреждения;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- рассматривать представление членов профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, профкому и его представителям.

г) Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе,
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей,
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, другим актом, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

д) Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с

действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности работы по организации, росту производительности труда;
- беречь имущество учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым Кодексом РФ и законом «Об образовании в Российской Федерации», коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором и соглашениями.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.4. Работодатель обязуется, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в профком, а также в службу занятости представляется не менее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери.

2.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.7. С целью исследования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники, по соглашению с профкомом вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;
- в первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

2.8. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

2.9. В целях оказания материальной поддержки работников, высвобождаемых из

учреждения в связи с сокращением штата, численности работников предупредить работника не менее чем за 2 месяца персонально под роспись; предоставлять в этот период время для самостоятельного поиска работы 1 час в неделю с сохранением заработной платы (ст. 180 ТК РФ).

2.10. Для обеспечения повышения квалификации работников учреждения не реже чем 1 раз в 5 лет предусматривать в районном бюджете выделения необходимых средств.

Стороны считают, что

2.11. Образовательное учреждение в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

2.12. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по своей инициативе в случаях, предусмотренных ст.71, ст.81 ТК.

2.13. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий его выполнения, или интересов работника, в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

2.14. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, и коллективным договором являются недействительными.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. В соответствии с ТК РФ ст. 333 для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч. в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов.

3.2. В учреждении установлена 6 дневная рабочая неделя с 1 выходным днем (ст. 100 ТК). Учебные занятия начинаются в 8-00 ч., заканчиваются в 17-50 ч., продолжительность уроков по 40 минут. Учреждение работает в две смены.

В случае временного перевода Работника на **дистанционную работу:**

- Работник выполняет работу дистанционно, вне места нахождения работодателя. Рабочее место Работника — по адресу его регистрации.
- На временном дистанционном рабочем месте Работнику устанавливается режим работы с 9.00 до 18.00 с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00. В рабочее время Работник находится на постоянной связи с Работодателем по Skype, электронной почте и телефону.
- Обмен документами осуществляется посредством Skype и электронной почты.
- Работник самостоятельно обеспечивает себя необходимым оборудованием для работы: компьютером, телефонной связью, доступом в интернет

3.3. Расписание составляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени педагога, педагогической целесообразности (при составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков предмета).

Педагогическим работникам там, где это возможно предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.4. График дежурства составляется на четверть, утверждается руководителем, согласуется с председателем профкома. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 мин, и продолжаться не более чем 20 мин, после окончания последнего урока дежурного.

3.5. Стороны согласились, что:

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (прилагаются), Уставом учреждения, трудовым договором, а также расписанием рабочих занятий и готовым календарным учебным графиком.
- За нормированную часть рабочего времени педагогическим работникам считать норму часов,

за которую ему выплачивается оклад заработной платы.

- **В каникулярное время**, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536). Оплата труда педработников и других работников ОУ за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

- Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время (педработники привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а так же к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, комплектованию учебных кабинетов с сохранением уровня заработной платы).

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

- График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

- Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная 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.

- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

- Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст. 124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

3.8. Стороны договорились:

1) В соответствии со ст.335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком от одного года педагогам предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 непрерывных лет педагогической работы.

2) Предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ):

- работникам в случае рождения ребёнка - до 5 календарных дней;
- регистрация брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней в году;
- имеющих детей до 14 лет - 14 календарных дней.

3) Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы:

- со свадьбой самого работника - 2 календарных дня,
- 1 сентября родителям первоклассников - 1 календарный день;
- свадьбой детей - 1 календарный день.

4) Работа в учреждении не производится в следующие дни:

- 1-6,8 января - Новый год;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день,
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День независимости;
- 4 ноября - День согласия и примирения.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.9. В каникулярное время работники с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с постановлением правительства Курганской области от 20.05.2013 № 210 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области» и состоит из двух частей: базовой и стимулирующей. Даты выплаты заработной платы расчет за предыдущий месяц - 12, за первую половину - 27 числа ежемесячно.

4.2 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждением в соответствии с приложением № 10 настоящего коллективного договора по согласованию с профкомом.

4.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.6. Определить стимулирующий фонд учреждения в размере 15 % фонда оплаты труда. Выплачивать работнику вознаграждения по итогам работы за год в соответствии с положением, из стимулирующего фонда при наличии средств.

4.7. Производить оплату труда в размере 2/3 должностного оклада работникам, участвующим в забастовке, возникшей из-за невыполнения обязательств по оплате труда (ст.414 ТК РФ).

4.8. Оказывать материальную помощь педагогическим работникам учреждения при выходе на пенсию по возрасту в размере среднемесячного заработка; для обслуживающего персонала - один оклад (при наличии экономии фонда оплаты труда).

4.9. Выделять единовременное пособие работникам образования в размере оклада в связи с 50 - летним юбилеем (при наличии экономии средств).

4.10. Сохранить среднюю заработную плату за педагогическими работниками, направленными на курсы повышения квалификации.

4.11. Извещать работника об изменениях условия оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца (письменно).

4.12. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда - за выполнение работ в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными условиями труда устанавливаются в размерах, не менее предусмотренных действующим законодательством (Приложение 7).

4.13. Продлевать на 1 год уровень оплаты труда с учетом имевшейся ранее категории следующим группам работников:

- работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу;
- работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности;
- работникам, которым был предоставлен отпуск до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности;
- педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения» на основании заявления педагога, представления учреждения и МОУО.
- в случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет.

4.14. Педагогам, занятым в экспертизе педагогической деятельности, аттестуемых педработников, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.

4.15. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения» и нагрудные знаки, устанавливать доплату в размере до 20% от оклада за счет стимулирующего фонда.

4.16. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего профессионального образования предусматривать установление им соответствующих выплат, утвержденных Постановлением Правительства КО от 24.01.2011 №04.

4.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ.

5. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

5.1. 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), заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

5.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года №426.-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома.

5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

5.4. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

5.5. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

5.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 3,4).

5.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.8. 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 ТК РФ).

5.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

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

5.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (Приложение 7, 8).

5.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

5.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

5.16. 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.

5.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 2).

5.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в

проведении профессионального 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.

5.19. Обеспечить 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 (Приложение 5).

5.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

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

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

Профком обязуется:

5.24. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

5.26. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

5.27. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию муниципального органа в решении проблем, затрагивающих права и интересы профкома.

5.28. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда из средств фонда социального страхования РФ.

5.29. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

5.30. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Работник обязуется:

5.31. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда.

5.32. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь средства индивидуальной защиты.

5.33. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочей месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

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

6. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители:

6.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза. Способствовать его деятельности. Права и обязанности деятельности профсоюзной организации, определяются ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, Уставом учреждения.

6.2. Предоставляют профсоюзному органу бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собрания сотрудников.

Обеспечивают охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляют средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, электронную почту и интернет), по соглашению предоставляют имеющиеся транспортные средства.

6.3. Предоставляют профсоюзному органу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

6.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, одновременно с выплатой заработной платы в организации. Работодатель не имеет права задерживать перечисления указанных средств.

6.5. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа учреждения производится за счет стимулирующего фонда в размере 10% от средней зарплаты работника.

6.6. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

- поощряет из средств организации соответствующих выборных профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- на период выработки проекта коллективного договора, ведение переговоров по его заключению, подведение итогов выполнения коллективного договора высвобождает членов комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка.

6.7. Увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома; председателя профкома – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

6.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителем в течение 2 лет после окончания сроков их полномочий допускаются только с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

6.9. Работодатель:

- гарантирует председателю профкома его участие в работе совещаний, конференций, собраний и других мероприятиях работников образования, проводимых районным профсоюзом и администрацией Куртамышского района.

- обеспечивает участие председателя профкома в работе комиссии: по аттестации и награждению педагогических работников учреждения; в аппаратных совещаниях учреждения; по делам образования при рассмотрении вопросов социально-экономического характера и вопросов профессиональной деятельности работников учреждения.

6.10. По согласованию с профкомом рассматривают 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 (с.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (с.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графика сменности (с.103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (с.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (с.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 (с.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ).

8.Обязательства профсоюза

Профсоюзная организация обязуется:

- 8.1.**Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.
- 8.2.**Вносить предложения в органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли.
- 8.3.**Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 8.4.**Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.
- 8.5.**Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 8.6.**Довести до каждого работника учреждения содержание коллективного договора.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует **до 2 апреля 2023 года.**

9.2. При структурной перестройки учреждения, необходимости проведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, а также в случаях связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют применительные процедуры, предусмотренные ФЗ.

9.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают более повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановления работы (забастовку). Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

Работодатель и профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

Профком организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений договора.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушений его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.