

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников
МБОУ Новорогачинская СШ
протокол № 19 «07» марта 2019г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ ____ « ____ » ____ 20 ____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новорогачинская средняя школа»
на 2019-2021 год

Договор подписан от работодателя:

директор

МБОУ Новорогачинская СШ



М.И.Денисов

От работников

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ Новорогачинская СШ



А.В. Барабаш

ГКУ ЦЗН ГОРОДИЩЕНСКОГО
РАЙОНА
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ
№ 6-2018 ГРД
14 марта 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новорогачинская СШ» (далее – МБОУ «Новорогачинская СШ»)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Новорогачинская СШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Новорогачинская СШ» (далее – работодатель);

работники МБОУ «Новорогачинская СШ» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) .

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Новорогачинская СШ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «Новорогачинская СШ», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ «Новорогачинская СШ».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ «Новорогачинская СШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ «Новорогачинская СШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБОУ «Новорогачинская СШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13 Стороны должны руководствоваться Положением о конфликте интересов и Кодексом этики и служебного поведения работников МБОУ «Новорогачинской СШ»

1.14. Локальные нормативные акты МБОУ «Новорогачинская СШ», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до заключения нового.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ «Новорогачинская СШ», правилами внутреннего трудового распорядка), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Основными причинами массового критериями высвобождения работников являются:

- а) ликвидация организации (учреждения) образования при любой численности работающих;
- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организации (учреждении) с численностью до 50 человек;
- в) при сокращении численности или штата работников в количестве:
 - от 5% до 10% и более человек в течение 30 календарных дней;
 - от 10% до 15% и более человек в течение 60 календарных дней;
 - от 15% и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации (учреждения), а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников, сроках, в течение которых намечено их осуществить, о предложениях работникам другой работы.

2.2.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.9. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.10. Предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направляемым работодателем для получения образования, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка путем заключения в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору

2.2.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ «Новорогачинская СШ», ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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).

2.2.13. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III ОПЛАТА ТРУДА

3.1 Обязанность работодателя

3.1.1 Ежегодно устанавливать систему оплаты и стимулирования труда, в соответствии с тарификацией, и Положением о доплатах;

3.1.2 Сроки выплаты заработной платы: 6 числа каждого месяца заработная плата, 20 числа - аванс

3.1.3 Установить первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

3.1.4 Извещать работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименований должностей не позднее, чем за 2 месяца до изменения.

3.1.5 В случае приостановки работником трудовой деятельности, с письменным предупреждением администрации, работодатель обязан оплатить дни приостановки работы в размере среднемесячной заработной платы.

3.1.6. Доводит до сведения работника информацию об участии школы в эксперименте по апробации новых механизмов оплаты труда учителей и его основные положения.

3.1.7. Участвует в рассмотрении личных компетенций стимулирующего характера педагогов школы в рамках эксперимента по апробации механизмов оплаты труда.

3.1.8. Определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы, участвующим в апробации новых механизмов оплаты труда учителей.

3.1.9. Распределяет, по представлению директора школы, стимулирующие выплаты педагогическому персоналу школы; вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат непедагогическому персоналу школы.

3.1.10. Способствует широкому освещению процесса реализации задач ПНПО и комплексного проекта модернизации образования в СМИ, через Интернет.

3.2 Порядок определения должностных окладов и тарифных ставок работников школы.

3.2.1. Тарифная система оплаты труда школы устанавливается на основе:

- а) единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы.

б) доплат производимых региональными и муниципальными органами власти.

в) доплат производимых школой.

3.3. Условия выплаты доплат и надбавок и основной заработной плате компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.1 К доплатам компенсирующего характера (когда работа выполняется в условиях труда, отличающихся от нормальных) относятся:

- ✓ доплата за работу во вредных условиях (заведующим кабинетов химии, информатики, трудового обучения, уборщикам служебных помещений, рабочим по обслуживанию здания, лаборантам, поварам)
- ✓ доплата за работу в выходные и праздничные дни.
- ✓ доплата в ночное время (сторожам и операторам котельной)
- ✓ доплата за сверхнормативную работу.

3.3.2. К доплатам стимулирующего характера (выплаты, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении производственных результатов). К ним относятся;

- ✓ премии, надбавки (рабочим - к тарифным ставкам за качественный труд, руководителям и учителям к окладам за напряженность и высокие достижения в труде, и т. п.)

3.3.3. Вознаграждение за общие результаты работы учреждения по итогам за год:

- ✓ вознаграждение за выслугу лет

3.3.4. Вознаграждение за общие результаты работы учреждения в течение года:

- ✓ другие выплаты стимулирующего характера за достижение работниками высоких производственных результатов по итогам учебных четвертей и качественное проведение мероприятий.

3.3.5. Условия и суммы выплаты доплат и надбавок к основной заработной плате компенсирующего характера утверждается в «Положении о надбавках и доплатах», которое принимается ежегодно.

3.3.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, согласно положению о премиях МБОУ «Новорогачинская СШ»

IV ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость работников школы с учетом их профессий, квалификации, образования и условиями трудового и коллективного договоров.

4.2 Меры по предотвращению увольнений:

4.2.1 Организация переподготовки и переобучения кадров с учетом их возможного трудоустройства в школе;

4.2.2 Создание условий для группы продленного дня;

4.2.3 Использование естественного высвобождения рабочих мест:

- ✓ ликвидация вакансий;
- ✓ увольнение совместителей;
- ✓ досрочный выход на пенсию;
- ✓ уход на пенсию пенсионеров по возрасту.

4.2.4 Ограничение приема новых работников;

4.2.5 Сокращение временных работников;

4.2.6 Предоставление возможности высвобожденным работникам получить другую профессию за счет учреждения до наступления срока расторжения трудового договора.

4.3. Увольнение работников при сокращении штатов

4.3.1. При сокращении, преимущественным правом на оставление на работе, пользуются работники при равной производительности труда (ст. 179 ТК РФ) и квалификации предпочтение отдается;

✓ семейным при наличии двух или нескольких иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию).

✓ лицам, в семье которого нет других работников с самостоятельным заработком;
✓ работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

✓ инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

✓ работникам, повышающим свою квалификацию, по

направлению работодателем без отрыва от производства

✓ работникам, отработавшим в данном учреждении большее количество лет;

✓ работникам, которым до выхода на пенсию (по выслуге лет, по возрасту)

осталось 2 года и менее;

4.3.2. При сокращении, преимущественным, правом на оставление на работе пользуются работники имеющие;

а) высшее специальное образование;

б) более высокую квалификационную категорию;

в) наличие наград и поощрений;

г) наличие более высоких результатов труда (успеваемость, качество и воспитанность обучаемых);

д) наличие призовых мест в районных и областных мероприятиях, самих работников или обучающихся;

4.4 При открытии новых рабочих мест преимущественное право на работу представлять ранее сокращенным работникам.

4.5 В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата работодатель информирует об этом профком не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении (более 3-х человек) не позднее, чем за три месяца до начала проведения сокращения (ст. 82 ТК РФ)

4.6 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.7 В школе создается комиссия по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению из состава представителей профкома и администрации в равных количествах.

У РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени, как правило, не может превышать 40 часов в неделю для технических работников, 36 часов для педагогов (ст. 333 ТК РФ).

5.3 По заявлению работника, работодатель может разрешить ему работу по другому трудовому договору в школе по иной профессии, специальности, должности в порядке внутреннего совместительства. Эта работа не может превышать для работников 1 ставки, техническим работникам - 2 ставки.

5.4 Работник может заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства с разрешения работодателя по основной работе.

5.5 Работа в выходные и праздничные дни допускается только в крайних случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета с представлением 2-х дней отгула за каждый отработанный день, на каникулах, или с прибавлением к основному отпуску (ст. 113 ТК РФ).

5.6 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка: педагогическим работникам - 56 календарных дней, техническим 28.

Работодатель может по письменному заявлению, предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (согласно Правилам внутреннего трудового распорядка). Дополнительный отпуск оформляется приказом, определяется графиком отпусков.

- 5.7 В случае болезни работника во время отпуска, отпуск продлевается на число больничных дней.
- 5.8 График отпусков утверждается в середине декабря и доводится до работников школы.
- 5.9. О времени начала отпуска работник должен быть оповещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отпускные выплачиваются работнику не позднее 3-х дней до начала отпуска.
- 5.10. В случае невозможности по разным причинам использовать очередной отпуск или использовать его не полностью, отпуск должен быть продлен или перенесен по согласию работника и работодателя на другой срок. Однако отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того учебного года, за который он предоставлен.
- 5.11. По письменному согласию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (не менее 14 календарных дней). Отзыв работника с отпуска допускается только с его письменного согласия.
- 5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работника школы, по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Такой отпуск не должен превышать 14 календарных дней в учебное время и 30 дней в каникулярное время.
- 5.13 Работникам предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 дней календарных дней.
- 5.14. По состоянию здоровья при предоставлении санаторно-лечебной путевки, и наличие санаторной карты и замещающих его работников, работнику может быть предоставлен отпуск в учебное время в счет очередного отпуска.
- 5.15. Педагог не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный отпуск без содержания сроком до одного года (приказ Мин. образования 3 3570 от 7.12.2000 г.). На это время за ним сохраняется рабочее место, и он пользуется всеми льготами, положенными члену коллектива.

VI УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Условия труда - совокупность факторов трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические реабилитационные и иные мероприятия.

6.1 Работодатель обязан: (ст. 212 ТК РФ)

- 6.1.1 Обеспечить условия труда для работников, исключая несчастные случаи на работе и приобретение профессиональных заболеваний;
- 6.1.2 Установить компенсацию за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда в размере до 12 % от ставки;
- 6.1.3 Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (список прилагается)
- 6.1.4 Вести статистическую отчетность, расследование, учет об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и их материальных последствиях;
- 6.1.5 Обеспечивать обеззараживающими средствами в соответствии с нормами;
- 6.1.6 Содействовать оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях

на работе;

6.1.7 Проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда;

6.1.8. Организовать проведение за счет учредителя обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медосмотров;

6.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, проверки знаний и норм охраны и техники безопасности на рабочем месте;

6.1.10. Информировать работников о существующем риске повреждения здоровья и наличии средств индивидуальной защиты и полагающиеся им компенсации;

6.1.11 Знакомить работников с требованиями охраны труда;

6.1.12. Разрабатывать и утверждать инструкцию по охране труда.

6.1.13. Ввести должность специалиста по охране труда на общественной основе;

6.2. Экспертиза состояния труда

Профсоюз имеет право:

6.2.1 Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду силами доверенных лиц профкома;

6.2.2 Самостоятельно проводить экспертизы условий труда с представлением информации, о выполнении предусмотренным законом норм условий труда;

6.2.3 Создавать комиссии по охране труда, состоящий из представителей работодателя, профсоюза или иных уполномоченных ими представите лей;

6.2.4 Утверждать порядок избрания уполномоченных лиц по охране труда от профсоюза, срок их полномочий, проведение их обучения с сохранением среднего заработка;

6.3 Требования безопасных условий труда

6.3.1 При наличии неблагоприятных условий труда:

- температура в рабочих помещения ниже 18С;
 - отсутствие или недостаточное (менее 50 %) освещение;
 - отсутствие воды для питья и технических нужд, освещения;
- работники имеют право требовать сокращение рабочего дня (занятия по 30 мин.), с сохранением заработной платы.

6.3.2 Если выполнение работ связано с угрозой жизни и здоровья работник имеет право на отказ от работы без всяких последствий для него, за работниками сохраняется заработная плата, в полном объеме, место работы, на время необходимое для устранения нарушений и созданий нормальных условий труда.

6.3.3 Конкретная сумма возмещения ущерба при несчастном случае по вине работодателя устанавливается по соглашению сторон или судом;

VII ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В ШКОЛЕ.

7.1. Социальная защита работников и членов их семей осуществляется на страховых принципах.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальной страхование (ст. 2 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное медицинское страхование рабочих с выдачей полисов по мед страхованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрить в школе персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии (за выслугу лет и по старости), инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ);
- своевременно, по заявлению работника, оформлять все документы и предоставлять их в Пенсионный фонд, работникам, имеющим право на пенсию (за выслугу лет и по старости);
- своевременно, по заявлению работника, оформлять документы для подачи декларации о доходах работающих.

7.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работающих.

7.2.1. Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;
- создавать комиссии для выявления и устранения, неблагоприятных для работающих условий труда;
- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления;
- обеспечивать финансовую поддержку медицинских пунктов;

7.3. Социальная защита молодежи, работающей в школе.

Социальная защита молодых людей работающих в школе ведется по двум направлениям:

- социальная защита молодых людей путем предоставления им работы с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь;
- вовлечение молодых людей в активную жизнь.

7.3.1. Работодатель обязуется:

- квотировать рабочие места для выпускников школ и молодых специалистов;
- создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи

(ст.198ТКРФ);

-заключать в обязательном порядке трудовые договора с молодежью в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ

-организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших 18 лет (ст. 69, 266 ТК РФ) при приеме на постоянную работу;

- выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);

-соблюдать гарантии работников совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования, а также устанавливать, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.

7.4. Социальная защита инвалидов.

Социальная защита инвалидов реализуется путем создания новых рабочих мест или усовершенствование, адаптирование уже имеющихся вакантных рабочих мест в пределах установленной квоты, с учетом индивидуальных возможностей инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА), с обязательным трудоустройством инвалидов на данные рабочие места.

7.4.1. Работодатель обязуется:

- Создать или выделить минимальное количество специальных рабочих мест для

трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов в следующем размере:

1 специальное рабочее место - при установленной квоте от 4 до 9 рабочих мест;

2 специальных рабочих места - при установленной квоте от 10 до 14 рабочих мест;

3 специальных рабочих места - при установленной квоте от 15 и более рабочих мест.

- Оборудовать (оснащать) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 N 685н; санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 N 30; Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 N 275/17-99, иными правовыми актами Российской Федерации.

- Предоставлять информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных специальных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в порядке, установленном Законом Волгоградской области от 05.12.2005 N 1127-ОД "О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов" и приказом комитета по труду по труду и занятости населения Волгоградской области от 26.06.2014 N 971 "Об утверждении формы информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, выполнении квоты для приема на работу инвалидов".

7.4.2. Реализация социальной защиты инвалидов в МБОУ Новорогачинская СШ:

- выделено одно рабочее место в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (2% от среднесписочной численности работников) в соответствии со штатным расписанием - рабочий по обслуживанию здания.

VIII РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

8.1. Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в МБОУ «Новорогачинская СШ», создает условия для занятий физической культурой и спортом в образовательном учреждении.

8.2. Профсоюзная организация и работодатель проводят согласованную политику в области развития культуры, спорта, туризма в МБОУ «Новорогачинская СШ», организации работы по созданию условий реализации Комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в образовательном учреждении.

IX ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБОУ «Новорогачинская СШ», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.2.6. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы;

9.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МБОУ «Новорогачинская СШ» по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МБОУ «Новорогачинская СШ» (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБОУ «Новорогачинская СШ», осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ)..

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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 ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБОУ «Новорогачинская СШ» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МБОУ «Новорогачинская СШ».

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБОУ «Новорогачинская СШ», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников МБОУ «Новорогачинская СШ» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУ «Новорогачинская СШ».

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.