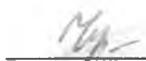


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2020 гг.

Работодателя:

и.о. директора
МБОУ «Бубинская СОШ»

 /Е. В. Черноусова/

Работников:

председатель Совета
трудоого коллектива
МБОУ «Бубинская СОШ»

 /С. В. Сосунова/

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБОУ «Бубинская СОШ» (далее – Школа или Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники школы, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее – СТК) – Сосуновой С. В.
- работодатель, в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Черноусовой Е. В.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, разделении, преобразовании) школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение, принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников школы

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Коллективный договор признает право руководителя школы на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- поощрение работников за добросовестный труд;

- требование от работников исполнения их должностных обязанностей соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принятие локальных нормативных актов;

- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.15 Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;

- представление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю: не более 36 часов;

- отпуск, продолжительность которого установлена ТК РФ;

- объединение в профессиональные союзы;

- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование;

1.16. Директор признает Совет трудового договора единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Совет трудового коллектива имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положения о премиях, доплатах и надбавках;

- другие документы, содержащие нормы трудового права;

Администрация школы согласует с СТК:

- график отпусков;

- распределение учебной нагрузки;

- награждение работников;

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;

- СТК имеет право обсуждать с руководителем вопросы о работе школы и вносить предложения по ее совершенствованию.

II. Трудовой договор.

2.1 Трудовой договор заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2 Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами по согласованию с СМК. Верхний предел учебной нагрузки в данном учреждении не может превышать 36 часов.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с СМК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Администрация должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5 При установлении учебной нагрузки учителям, постоянно работающим в данной школе, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.6 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данной школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (18 часов).

2.7 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.8 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию

б) по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программ сокращения количества классов;

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

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

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

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

2.10. О введении существенных изменений условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до этих изменений. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись настоящим Коллективным договором, Уставом школы, Правилам внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель обязуется:

а) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников школы;

б) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем через три года;

в) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

г) если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

д) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования;

ж) организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязан уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия СТК.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

а) преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели СТК и члены СТК;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

4.7. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем по согласованию с СТК, а также условиями Трудового договора, Должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

При наличии шести и более таких перерывов в неделю (так называемых «окон») работнику предоставляется два дополнительных дня отдыха во время каникул.

5.6. Часы, свободные от проведения уроков, дежурств, участия в внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.10. В каникулярное время педагогический учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее 30 марта.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится только с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей часть отпуска педагогов, превышающая 28 календарных дней, а обслуживающего персонала – 14 календарных дней, по их просьбе может быть заменена денежной компенсацией.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от трех до пяти календарных дней при условии добросовестного выполнения ими своих обязанностей.

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье (отцу) – до 5 календарных дней;
- б) для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;

- в) в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- г) на похороны близких родственников – 3 дня;
- д) работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- е) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении им обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- ж) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- з) для сопровождения ребенка – первоклассника в школу – 3 дня
- и) за активное участие в общественной жизни школы – до трех дней.

Отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет,
- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери, в возрасте до 14 лет;

5.14. При отсутствии в течение учебного года больничного листа работникам школы предоставляются 5 оплачиваемых дней в период каникул при условии, что работник не имеет замечаний со стороны администрации нарушений трудовой дисциплины.

5.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. Педагогические работники школы, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы. Время этого отпуска входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

5.17. В образовательном учреждении для педагогов устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Для остальных работников школы устанавливается пятидневная рабочая неделя при двух выходных днях – суббота и воскресенье.

5.18. Начало работы в учреждении - 09.00 ч. Перерывы между уроками (перемены) по 15 минут, после 6-го урока перед 7-м уроком – 10 минут. Перемены включаются в рабочее время учителя.

5.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.20. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

VI. Оплата и стимулирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе НСС работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: 24-го числа текущего месяца и 9-го числа следующего месяца.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления 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 присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома или присуждения ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников школы, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Администрация школы обязана письменно ознакомить работника с заработной платой по тарификационному листу не позднее 20 сентября текущего года

6.7. Сохраняется в полном объеме заработная плата за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и главный бухгалтер.

6.9 Администрация ежегодно разрабатывает и согласовывает с СТК «Положение о премировании, доплатах и надбавках» «Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.10 Работникам школы выплачивается единовременная выплата следующих случаях:

- при достижении юбилея – 50-55-60 лет и более – (если работник проработал в данном учреждении или образовательных учреждениях района не менее 20 лет);
- на похороны близких родственников: родители, дети, супруг(а);

Выплаты производятся при наличии ФОТ.

6.11 Работникам школы, членам СТК, выплачивается дополнительная материальная помощь, при наличии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- в случае длительного лечения (месяц и более), операции;
- при рождении ребёнка;
- по случаю бракосочетания;
- в связи с несчастным случаем, либо стихийным бедствием.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1 Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц

7.2 Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование библиотечными фондами школы, компьютерной и копировальной техникой в образовательных целях.

7.3 Работодатель создает в учреждении условия для организации платного горячего питания работников.

7.4 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсации работникам, работающим в сельской местности.

7.5 Работодатель компенсирует педагогическим работникам, а также другим сотрудникам школы, имеющим право на получение коммунальных выплат, расходы по оплате коммунальных услуг в соответствии с установленными нормами.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1 Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора школы.

8.2 Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования работников;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- выплата
- разрабатывает и согласовывает с советом трудового коллектива инструкции по охране труда;
- работники
район
- приобретает аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания медицинской помощи;
 - проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим;
- пнительна
следующи
- организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.3 Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью, необходимым инвентарем, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.
- 8.4 Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви производится за счет средств работодателя.
- том числ
вязана
цию
размере 10
- 8.5 За работниками учреждения сохраняется место работы и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- пользовани
ировальн
- 8.6 Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% от заработной платы из фонда экономии заработной платы.
- и платно
- 8.7 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- омпенсаци
- 8.8 Работодатель разрабатывает и согласовывает с СТК инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
- кже други
мунальн
ветствии
- 8.9 Администрация и СТК на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
 - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей и должностных лиц в вопросах охраны труда;
 - контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- еждения
одственн
работник
овательн
школы.
- 8.10 Работодатель обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.
- отников
аний;
следовани
- нностей б
в случ

8.11 Работодатель совместно с СТК организует подготовку учреждения к новому учебному году, производит ремонт всех помещений школы, в случае отсутствия денежных средств.

8.12 Работодатель совместно с СТК проводит раз в полгода анализ заболеваемости работников, выявляет ее причины.

8.13 Администрация обязуется не заключать договоры об аренде помещений, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников и учащихся.

8.14 Работодатель бесплатно предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.15 Работодатель ведет учет средств социального страхования, организует лечение и отдыха сотрудников школы и детей работников учреждения.

8.16 Работодатель один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий по больничным листам, лечению и отдыху.

8.17 Руководитель совместно с СТК проводит работу по оздоровлению сотрудников и детей работников школы:

- ведет учет сотрудников школы и детей работников учреждения, нуждающихся в лечении.

IX. Гарантии деятельности СТК.

Стороны договорились о том что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных, трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК.

9.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью в СТК в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Члены СТК включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.9. Работодатель по согласованию с СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- работа в выходные и праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- массовое увольнение;
- установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- утверждение форм расчетного листка;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень, необходимых профессий и специальности;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам

9.10. СТК осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.13. Совместно с работодателем профком обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х. Контроль выполнения Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.2. Совместно осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению положений настоящего Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.6. Настоящий Коллективный трудовой договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито, прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью
14 лист
директор
МБОУ «Бубинская СОШ»
Е.В. Черноусова