



«Согласован»

в Районной профсоюзной организации работников народного образования

Регистрационный № 9

« 06 » ноября 2019 г.

Председатель Бижбулякского РК профсоюза Тиманкин Р.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ МИХАЙЛОВСКАЯ КОРРЕКЦИОННАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ
на 2019-2021 годы

Утверждён на общем собрании трудового
коллектива государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Михайловская коррекционная школа-
интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья

Протокол № 2 от « 10 » 10 2019 г.

От работодателя:

Директор государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Михайловская коррекционная школа-
интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья

Т.Ф. Пишкина
« 10 » 10 2019 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Михайловская коррекционная школа-
интернат для обучающихся с
ограниченными возможностями
здоровья Р.Н. Тимербулатова

« 10 » 10 2019 г.



с. Михайловка
2019 г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Михайловская коррекционная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. *Сторонами коллективного договора являются:*
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице председателя первичной профсоюзной организации – председателя профкома Тимербулатовой Р.Н., работодатель в лице его представителя – директора Шишкиной Г.Ф.
- 1.4. *Действие настоящего коллективного договора* распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае *изменения наименования учреждения*, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. *При смене формы собственности* учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. *Все спорные вопросы* по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет
- 1.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников учреждения;
 - 3) положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников учреждения;
 - 4) положение об оказании материальной помощи работникам;
 - 5) положение о комиссии по рассмотрению установления иных стимулирующих выплат;
 - 6) соглашение по охране труда;
 - 7) положение об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах (обследованиях) работников образовательного учреждения;

- 8) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
 - 9) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 10) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
 - 11) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 12) график сменности сотрудников;
 - 13) форма расчетного листка;
 - 14) перечень должностей и порядок учета имеющейся квалификационной категории педагогических работников при работе в другой должности;
 - 15) другие локальные нормативные акты (определяются учреждением и указывается, какие).
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- Учет мнения профкома,
 - Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и иными вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,
 - Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию,
 - Участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения колдоговора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

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

10) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

15) Совместно с работодателем 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.

16) Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза при наличии заявления.

17) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством, принимаются с учетом мнения (по согласованию) соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие и др.).

III. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, др. законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником *в письменной форме в двух экземплярах*, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Трудовой договор с работником заключается на *неопределенный срок*. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.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.

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.6. *Объем учебной нагрузки* педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования от 22.12.2014г № 1601 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

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

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

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

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

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

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

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам др. образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях.

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

3.11. *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 в случаях:

- уменьшения кол-ва часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов,
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника,
- простая, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца,
- восстановления на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку,
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

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

3.12. По инициативе работодателя *изменение условий трудового договора* допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

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

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

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

4. *Стороны пришли к соглашению в том, что:*

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), (приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

4.3. *Для педагогических работников* учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и уставом.

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

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

4.5. *Составление расписания уроков* осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

4.6. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Часы, свободные от расписания занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.), учителя вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. *Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

4.11. *Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул*, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. работников учреждения.

В эти дни педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласованием с профкомом (ст. 108 ТК РФ)

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

4.12. В каникулярное время запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.14. *Работодатель обязуется:*

4.14.1. Предоставлять ежегодный *дополнительный оплачиваемый отпуск* работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ. (Приложение № 20)

4.14.2. Предоставляется работникам *отпуск без сохранения заработной платы* в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней,
- для сопровождения родителями детей младшего дошкольного возраста в школу – 14 дней,
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- для проводов детей в армию – 2 дня,
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней,
- на похороны близких родственников – 5 дней,
- работающим инвалидам – 3 дня.

4.14.3. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам *отпуск с сохранением заработной платы* в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня,
- за разработку индивидуальных программ – 5 дней,
- за методическую работу – 5 дней,
- за проведение авторских уроков – 2 дня,
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам административных контрольных работ, текущей и итоговой аттестации уч-ся, за победу уч-ся в окружных, городских, республиканских олимпиадах и конференциях – до 10 дней,
- членам профкома – 1 день

4.14.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы *длительный отпуск сроком до одного года* в порядке и на условиях, определяемых порядком утвержденным Приказом Министерства образования от 31.05.2010г № 644.

4.14.5. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

4.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для др. работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. Оплата труда и нормы труда.

5.1. В целях повышения социального статуса работников Учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан в условиях реализации нормативного по душевому принципу финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются «Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (*приложение №2*).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Министерством образования с учетом мнения рескома профсоюза работников народного образования.

5.2.3. При разработке положения об оплате труда работников Учреждения условия, порядок и размеры оплаты труда работников не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в «Примерном положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений РБ».

5.2.4. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих

выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы (МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

Доведение заработной платы до размера минимального размера оплаты труда (МРОТ) может осуществляться посредством установления доплаты за счет дополнительных бюджетных средств.

5.2.6. С целью социально-экономических условий и с целью поэтапного приближения уровня минимального размера оплаты труда работников Учреждения до величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Башкортостан могут устанавливаться дополнительные компенсационные выплаты работникам Учреждения за счет выделения дополнительных средств из бюджета Республики Башкортостан, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2.7. Фонд премирования может быть увеличен в Учреждении при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет выделения дополнительных средств из бюджета Республики Башкортостан.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

5.2.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.2.9. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

5.2.10. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.2.11. За работу, не входящую в должностные обязанности работников за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами учреждения. В локальных актах Учреждения могут быть указаны следующие виды дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работников, но непосредственно связанной с образовательным и воспитательным процессом:

- классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в общеобразовательных учреждениях;

- заведование кабинетами, спортивными залом, спортивными и хоккейными площадками;
- заведование учебными мастерскими;
- дополнительная работа по наставничеству (оказание методической и практической помощи молодым педагогам), руководство и дополнительная работа в экспертных группах по аттестации педагогических работников, по аккредитации образовательных учреждений, конкурсному отбору «Лучший педагог» и др.;
- заведование учебно-опытным участком;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе-интернате;
- учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства, воинского и бухгалтерского учета;
- непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков: помощникам воспитателей;
- проведение работы по авторским программам, дополнительным образовательным и воспитательным программам, «Организация здоровья сберегающих технологий для обучающихся и воспитанников», «Организация социализации среды для обучающихся и воспитанников»), трудоустройство обучающихся и воспитанников в летний период, ведение дополнительной кружковой работы и др.;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации, краткосрочных курсов по предпрофильной подготовке, трудоустройство выпускников, дополнительная работа по организации летней учебно-производственной практики, подготовка рассады, заготовка природных и технических материалов для кружковой работы и др.;
- педагогическим работникам за обслуживание вычислительной техники;
- и другое (исполнение функциональных обязанностей, не входящих в должностные обязанности работников).

5.2.12. При установлении Министерством образования Республики Башкортостан руководителю ГБОУ Михайловская КШИ персонального повышающего коэффициента до 3,0 учитываются следующие критерии:

- объемные показатели деятельности образовательного учреждения и процент превышения этих показателей от нормативов отнесения образовательного учреждения к группе по оплате труда руководителя;
- наличие дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности руководителя (работа комиссиях, Советах, руководство группами и т.п.);
- активное участие образовательного учреждения и высокая результативность в зональных, республиканских и российских мероприятиях, конкурсах, форумах.

5.2.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования №1601 от 22.12.2014. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.2.14. Оплата труда педагогических и других работников ГБОУ Михайловская КШИ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.15. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовым договором): 5 и 20 числа каждого месяца.

5.2.16. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.2.17. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплат по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.2.18. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.2.19. Работодатель при выплате заработной платы отражает в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников ГБОУ Михайловская КШИ для государственного пенсионного обеспечения, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ, обеспечивают сохранность архивных документов учреждения по личному составу.

5.2.20. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективном договоре.

5.3. Стороны:

5.3.1. Проводят мониторинг последствий (результатов) введения отраслевой системы оплаты труда в ГБОУ Михайловская КШИ.

5.3.2. Добиваются:

- увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда и улучшения качества услуг;

- формирования в ГБОУ Михайловская КШИ фондов стимулирующего характера в объеме не менее 30% общего фонда оплаты труда;

- централизации ассигнований, выделяемых на оплату труда работников ГБОУ Михайловская КШИ, на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

5.3.3. Рекомендуют:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств учреждений, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах учреждений.

- наполняемость классов, установленную Типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат учреждение определяет самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда, что фиксируется в коллективном договоре, локальных актах учреждения.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. *Работодатель обязуется:*

6.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом работы.

6.3.2. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в др. местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

6.3.4. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

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

6.4. *Работодатель обязуется:*

6.4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

6.4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

6.5 . *Стороны договорились, что:*

6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

6.5.2. Высвобожденным 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. Стороны обязуются обеспечить реализацию мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан предпенсионного возраста.

VII. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (см. приложение №10) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (ст.1 Федерального закона от 28 декабря 2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), которая может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31.12.2018г и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

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

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

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет учреждения.

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

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

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

7.8. 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).

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

7.10. 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.

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

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

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

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

7.15. 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.

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

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

7.18. 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.

7.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

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

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

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

7.23. *Профком обязуется:*

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и др. работников учреждения,
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.3.1. Совместно с профкомом обеспечивает проведение мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;

7.3.2. Совместно с профкомом создает условия по формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников;

7.3.3. Содействует распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

7.3.4. Осуществляет проведение дополнительного обучения работников организаций методам предупреждения заражения ВИЧ/СПИДа одновременно с обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 8.3. Организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую).
- 8.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и др. работникам учреждения, по утвержденному с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

Стороны договорились:

- 8.5. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
- 8.6. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников школы на базе лечебно-профилактических учреждений.
- 8.7. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников школы и членов их семей.
- 8.8. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.
- 8.9. Оказывать содействие и помощь работникам в приобретении путевок в лечебно-профилактические учреждения.
- 8.10. Оказывать содействие и помощь работникам в приобретении абонементов в физкультурно-оздоровительные учреждения.

IX. Условия труда и социальная защита молодежи

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 30 лет.

В целях пополнения школы молодыми кадрами, а также для более эффективного их участия в развитии школы

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- 9.1. Оказывать содействие в создании комиссии по работе с молодежью.
- 9.2. Оказывать эффективную помощь педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в школе.
- 9.3. Стимулировать рост профессионального мастерства, содействовать успешному прохождению аттестации молодыми педагогами. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.
- 9.4. Осуществлять поддержку молодых специалистов, получающих первое или второе высшее образование или новую профессию, на основании законодательства.
- 9.5. В положении о материальном стимулировании предусмотреть оплату за наставничество.
- 9.6. Организовывать праздники «Посвящения молодых специалистов».
- 9.7. Обеспечивать меры по поддержке молодых работников в области охраны труда и здоровья, профилактики заболеваний и формированию здорового образа жизни.
- 9.8. Осуществлять реализацию гарантий молодого специалиста в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны договорились о том что:

10.1. Не допускается ограничение гарантийных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подп. «б» и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских, профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

10.7. Работодатель за счет тарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% оклада (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

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

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза. По инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ),
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ),
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ),
- установление перечня должностей работников 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 графиков сменности (ст.103 ТК РФ),
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ),

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

Профком обязуется:

10.12. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.14. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда зарплаты, тарифного фонда, фонда экономии зарплаты, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

10.18. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.20. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюзов по летнему оздоровлению детей работников учреждения к обеспечению их новогодними подарками.

10.21. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять уполномоченному района.

10.22. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного мед. страхования.

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

10.24. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

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

10.26. Совместно с работодателем обеспечивать регистрации работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

10.27. Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения. Обеспечивать гласность принимаемых решений.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в территориальный отдел ГКУ Юго-западного межрайонного центра занятости населения по Бижбулякскому району.
- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).
- 11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.