

Коллективный договор

между администрацией и работниками
Смоленского областного государственного бюджетного
оздоровительного образовательного учреждения
санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном
лечении, «Красноборская санаторно-лесная школа»

От работодателя:

Директор
СОГБОУСТ «Красноборская
санаторно-лесная школа»

С.В. Голубев
«25» мая 2013 года
М.П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
СОГБОУСТ «Красноборская
санаторно-лесная школа»

И.В. Гальш
«25» мая 2013 года
М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2013 года.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, законов Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», законов «Об образовании» и «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иных правовых актов Российской Федерации и Смоленской области, содержащими нормы трудового права; территориального соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, находящимся в ведении управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска на 2011-2013 годы и Отраслевым территориальным соглашением по образовательным учреждениям Смоленской области.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками СОГБООУСТ «Красноборская санаторно-лесная школа» в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в образовательном учреждении.
- 1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
 - работодатель, представленный в лице директора СОГБООУСТ «Красноборская санаторно-лесная школа» Голубев С.В.
 - работники, представленные первичной профсоюзной организацией СОГБООУСТ «Красноборская санаторно-лесная школа», в лице председателя первичной профсоюзной организации Л.В. Галыш.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.6. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.
- 1.7. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома; консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получения информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии Устава школы; участие в разработке и принятии коллективного договора и др.

1.8. С учетом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.
- Локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ
- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.
- График отпусков.
- Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
- Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка.
- Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время.
- Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.
- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
- Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Должностные инструкции по охране труда.
- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.10. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые **не могут ухудшать** положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами.

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

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.
- 1.16. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.
- 1.17. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

2. Прием на работу, перевод и увольнение с работы

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, настоящим коллективным договором.
- При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.
- 2.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, доплаты и надбавки и др.
- 2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.
- 2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности).
- 2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. 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.

2.11. Перевод работника на другую работу осуществляется с соблюдением требований, предусмотренных статьями 72, 73, 74 ТК РФ.

2.12. Не допускать перепрофилирования здания общественного учреждения для создания на его базе негосударственных образовательных и других коммерческих организаций, изменения форм собственности без согласия трудового коллектива и профсоюзных органов.

2.13. Реорганизацию, изменение форм собственности данного образовательного учреждения администрация вправе осуществлять только с начала нового учебного года (1 сентября). Предложения по реорганизации изменению форм собственности должны быть вынесены на рассмотрение трудового коллектива и профкома не позднее 1 апреля.

2.14. Профком может потребовать от работодателя расторжения трудового договора с должностным лицом, если оно нарушает закон о труде, о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (п. 2 ст. 30 Федерального закона "О профсоюзах, их правах и гарантиях").

2.15. Работники, уволенные по сокращению численности штатов, имеют преимущественное право возвращения на работу в общеобразовательное учреждение в случае появления новых рабочих мест.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3. Стороны договорились:

3.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала. 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.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращение численности штата (п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- работники с более высоким уровнем квалификации и профессионализма: имеющие ученую степень, более высокую квалификационную категорию,

полученную в ходе аттестации, прошедшие курсы повышения квалификации в течение последних трех лет;

- работники, имеющие почетные звания, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (про-фессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее 3 лет;
- участники боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторы Чернобыльской аварии;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет.
- Лица, предпенсионного возраста, которым до выхода на пенсию осталось 5 лет и менее.

3.5.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем.

3.5.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от 3 до 6 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

3.5.5. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неизбрание на должность (п. 3, ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 4.3. Работодатель обязуется:
- предусмотреть необходимые средства для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников учреждения не реже чем 1 раз в пять лет ;
 - в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
 - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, 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, направленных в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 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 статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации , также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучении вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Рабочее время и время отдыха в образовательном учреждении устанавливается в соответствии с учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на работника Уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и ст. 55 “Закона об образовании”.
- 5.2. Время начала и окончания работы устанавливается согласно правилам внутреннего трудового распорядка школы.
- 5.3. Учебная нагрузка педагогического состава на новый учебный год устанавливается до ухода их в отпуск с учётом рекомендаций школьных методических объединений, а также следующих принципов:
- а) преемственности классов;
 - б) сохранения объема нагрузки, обеспечение стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
 - в) обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной платы;
 - г) установление учебной нагрузки только при согласии работников.

Администрация вправе изменить учебную нагрузку без согласия работника:

а) в случае временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью;

б) при возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

5.4. Составление расписания уроков должно производиться с учётом педагогической целесообразности школы не более 2-х окон на каждые 18 часов.

5.5. Учителю или воспитателю предоставляется свободный день для методической работы, исходя из возможностей школы (при учебной нагрузке не более 22 часов).

5.6. Время зимних и летних каникул считается рабочим временем. В это время администрация в праве привлекать к работе учителей в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до чала каникул. Работа в каникулярное время осуществляется согласно утвержденному графику работы.

При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

5.7. Предоставлять дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день от 7 до 14 дней свыше основного 28-дневного отпуска:

Должность	Количество дополнительных дней
Заместитель директора по АХЧ	14
Главный бухгалтер	14
Бухгалтер	14
Водитель	7
Кладовщик	7
Младший помощник воспитателя	7
Сторож	7
Электрик	7
Дворник	7
Библиотекарь	7

Предоставлять дополнительные отпуска за работу с вредными условиями от 7 до 14 дней, свыше основного 28-дневного отпуска:

Должность	Количество дополнительных дней
Врач	14
Шеф повар	14
Медицинская сестра	14
Кастелянша	7
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	7
Повар	7
Машинист по стирке белья	7

Количество дней дополнительного отпуска предусмотренного коллективным договором определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.8. Учебная нагрузка учителя оговаривается в трудовом договоре (Закон РФ «Об образовании» п. 6 ст. 55). Изменение учебной нагрузки по взаимному согласию сторон.

- 5.9.Администрация, в соответствии со ст. 92 РТ РФ, обязана установить сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.
- 5.10. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.
- 5.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется [Приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени \(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников"](#) Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, что фиксируется в коллективном договоре.
- 5.11.1. Режим рабочего времени учителя, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.11.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты 30% от ставки заработной платы за разрывной характер работы, если перерыв между уроками более 2 часов.
- 5.11.3. Расписание учебных занятий, разделение рабочего времени на части, при наличии производственной необходимости, производится с учетом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 5.11.4. Педагогическим работникам по возможности предоставляется один день свободный от нормируемой части рабочего времени в неделю для методической работы и повышения квалификации
- 5.11.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией.
- 5.11.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели (месяца).

Во время каждой каникул для повышения профессионального уровня учителя устанавливается 1 методический день.

- 5.11.7.. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.
- 5.11.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.
- 5.12. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
по соглашению между работником и работодателем;
по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.13. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.
Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
Работа в праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.14. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работника в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.15. Суммарный учет рабочего времени (*для сторожей, кочегаров*) производить за учетный период - квартал (*либо* полгода *и т.д.*, но не более чем год).
- 5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.
График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.
Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- *При временной нетрудоспособности работника;*
- *При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;*
- *При выполнении работником государственных обязанностей;*

и других случаях предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, в исключительных случаях (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск сохранением места работы и среднего заработка.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 6 календарных дней) работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (приложение № 5, перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск);

- с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение № 6, перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск);

5.19.2. Предоставлять при наличии собственных средств, средств учредителей дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- вступление работника (детей работника) в брак – 3 дня;
- проводы сына, мужа в армию – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- ветеранам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторам Чернобыльской аварии -2 дня;
- работающим инвалидам - 2 дня;
- Членам профсоюза - 1 день; работникам профкома – 2 дня; председателю ППО– 3 дня.

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 2 дня;
- 5.19.3. 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 учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 5.20. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств 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 других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более 30 минут (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.
- 6.2. Заработная плата работников включает в себя:
 - Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
 - Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - Доплаты компенсационного характера;
 - Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
 - Стимулирующих выплат.
- 6.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения об оплате труда.
- 6.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.
- 6.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок

и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии локальным нормативным актом.

6.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

6.7. Изменение оплаты труда 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, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования, 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 – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;
- При окончании действия квалификационной категории.

6.8. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат.

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

6.9. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации, не зависимо от срока замещения.

6.10. Производить тарификацию педагогических работников обучающихся длительно болеющих детей в больнице и на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа).

6.11. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

6.12. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до

установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий по медицинским показателям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

6.14. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

7. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

7.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

7.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет;
- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

7.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

- 7.6. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.
- 7.7. Производить ежемесячные стимулирующие выплаты работникам:
- имеющим почетные звания и правительственные награды, полученные за успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения – 5 % от должностного оклада;
 - имеющим ученую степень или звание – 5 % от должностного оклада;
 - молодым специалистам в течение первых пяти лет – 2 000 рублей от должностного оклада;
- 7.8. При проведении аттестации педагогических работников:
- предусматривать льготный порядок аттестации для педагогических работников, подающих заявления на подтверждение категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации;
 - продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
 - при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности).
 - учитывать квалификационную категорию работника переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.
 - поощрение работников к юбилейным датам.
- 7.9. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении.
- 7.10.

8. Охрана труда

- 8.1. Руководитель учреждения:
- 8.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.
- Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих

мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

- 8.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
- 8.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации.
- 8.1.4. Обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз *3 года (указать срок, но не реже чем через 5 лет)*
- 8.1.5. Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.
- 8.1.6. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
- 8.1.7. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- 8.1.8. Обучает электротехнический, электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).
- 8.1.9. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.1.10. Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.
- 8.1.11. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
- 8.1.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.
- 8.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- 8.2. Профком учреждения:
- 8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
 - 8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.
 - 8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
 - 8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
 - 8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.
 - 8.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
 - 8.2.7. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.
 - 8.2.8. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
 - 8.2.9. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
 - 8.2.10. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза

- 9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.
- 9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:
- 9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.
- 9.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.
- 9.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 9.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.
- 9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- 9.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
- 9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:
- 9.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

- 9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 9.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.
- 9.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.
- 9.3.5. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
- 9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профкома:
- 9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.
- 9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении.
- 9.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе профкома или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.
- 9.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.
- 9.5. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

- 9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10. Профсоюзный комитет – членам профсоюза

- 10.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.
- 10.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.
- 10.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.
- 10.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.
- 10.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случаи необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.
- 10.6. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.
- 10.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.
- 10.9. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.
- 10.10. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.
- 10.11. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.
- 10.12. осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.
- 10.13. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и социальной защите Администрации г. Смоленска.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

- 11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного трудового договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).
- 11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 11.7. Переговоры по заключению нового трудового договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Рекомендуемый перечень Приложений к
коллективному договору

- *Правила внутреннего трудового распорядка;*
- *Положение об оплате труда;*
- *Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;*
- *Положение о фонде экономии заработной платы;*
- *Соглашение по охране труда;*
- *Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;*
- *Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;*
- *Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;*
- *Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.*
- *Протокол разногласий по несогласованным вопросам коллективного договора на 200_ - _ год.*
- *другие локальные нормативные акты.*

Пронумеровано и шнуровано
23 листа

Директор
школы



С.В. Голубев

Председатель
ППО



Л.В. Галыш