

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между трудовым коллективом Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Таксимовская средняя общеобразовательная школа №3» и
работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Таксимовская средняя общеобразовательная школа №3»

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
МБОУ «ТСОШ № 3»
«21» января 2015г.

Зарегистрирован главным
специалистом по труду
администрации МО
«Муйский район»
«05» февраля 2015г.

Регистрационный № 101
М.И. Шинкорев



Представитель работодателя:

Т.А. Бурлакова

«21»

января

2015г.



Председатель профсоюзной организации:

И.Г. Моисеева

« »

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Таксимовская средняя общеобразовательная школа №3».
- 1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.3. Сторонами КД являются:
 - работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (далее профком) Моисеевой Ирины Георгиевны.
 - работодатель в лице директора Бурлаковой Татьяны Александровны.
- 1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. КД сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами и принимаются по взаимному согласию.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка
 - 2) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
- 1.14. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание персонального трудового договора (ТД), заключаемого с работником школы, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.
- 2.2. ТД заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
ТД является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. ТД с работником заключается на неопределенный срок.
Срочный ТД 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 его выполнения.

- 2.4. В ТД оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе учебная нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года, ТК РФ, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ТК РФ. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в ТД и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.6. При установлении учебной нагрузки на новый год учителю, для которого данное учреждение является местом основной работы, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения 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 больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
- 2.8. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с установленной в начале учебного года, или оговоренной в ТД или приказе руководителя учреждения, возможно только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
- объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) лишь по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращения количества классов. (ст.74 ТК РФ).
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий ТД допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся, изменение 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 или должности) (ст.74 ТК РФ).
- В течение учебного года изменение существенных условий ТД допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении существенных условий ТД работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При том работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.11. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.13. Прекращение ТД с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными ФЗ (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки.
- 3.3. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников образовательного учреждения не реже 1 раза в пять лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.
- 3.4. Работодатель обязуется 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, предусмотренные 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

- 3.5. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри образовательного учреждения.
- 3.6. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарными учебным графиком, утверждаемыми 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 работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в общеобразовательных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.
- 4.3. Общая продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей – инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функции классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).
- 4.4. 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный оплачиваемый день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день не является выходным днем.
- 4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

- 4.7. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере или компенсируется другим днем отдыха в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.
- 4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать 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 трех лет.
- 4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.10. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.11. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее 5 января текущего года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две 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).
- 4.12. **Работодатель обязуется:**
- 4.12.1. Представлять работникам дополнительные дни к отпуску (с сохранением заработной платы) в следующих случаях;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - **3 дня**.
- 4.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 4.12.3. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий День (Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884):
- директору - 3 календарных дня;
- заместителю директора по АХЧ – 6 календарных дней;
- заведующей производством – 3 календарных дня
- 4.13. Общими выходными днями является суббота и воскресенье (при пятидневной рабочей неделе).
- 4.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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 менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 5.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, штатным расписанием и сметой расходов.
- 5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.
- 5.3. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профкомом и доводится до сведения педагогических работников под роспись.
- 5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 2) и включает:
- оплату труда аудиторной занятости;
 - оплату труда неаудиторной занятости;
 - выплаты компенсационного характера;
 - повышающие коэффициенты;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда:
70% - районный коэффициент, выплачиваемый в районах, приравненных к районам Крайнего Севера; за работу в районах Крайнего Севера в размере 10% за каждый год работы, но не более 50%;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,
 - стимулирующая часть заработной платы
- 5.5. Изменение размера оплаты труда и ставок заработной платы производится:
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из большего из размера ставки (оклада) оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 5.5.1 В целях материальной поддержки педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на 1 год после выхода из указанного отпуска(п.4.6 Отраслевого Соглашения РБ).

- 5.5.2 Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Отраслевому Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 5.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 5.7. Наполняемость классов, установленная (нормы СанПиН 2.4.2. 2821-10 вступили в силу с 1 сентября 2011 г.), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе.
- 5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 5.9. Выплата заработной платы в образовательном учреждении производится 2 раза в месяц: до 15 и до 25 числа текущего месяца.
Заработная плата по заявлению работника перечисляется, согласно установленного порядка, на расчетный счёт получателя.
- 5.10. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.
- 5.11. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 5.12. Оплата труда работников, совмещающих должности, заменяющих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, по согласованию между работодателем и работником ст.151 ТК РФ.
- 5.13. Компенсационные выплаты за вредность по результатам аттестации рабочих мест выплачиваются следующим работникам:
поварам, рабочему – до 12 %;
- кухонным рабочим, уборщику помещения, дворнику – 4 %;
- сторожам за работу в ночное время согласно ст.96 ТК производится доплата к заработной плате в размере -30 %.
Другие доплаты и компенсационные выплаты производятся в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования и Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников учреждения 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 выполнять соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 6.2. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.3. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- 6.4. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.
- 6.5. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 6.6. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.7. 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.
- 6.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по ТД от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.
- 6.9. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 6.10. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

- 7.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.
- 7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 7.4. Осуществлять 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.
- 7.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 7.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 7.7. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособия по обязательному социальному страхованию.
- 7.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 7.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 7.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- награждение Почетной грамотой образовательного учреждения
- премия за конкретный вклад (из средств премиального фонда)
- памятный подарок
- другие формы и методы поощрения
- выплата педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере не менее 100 рублей в месяц. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами школы в образовательных целях
- оплата коммунальных услуг педагогическому составу в пределах отчислений в соответствии с ФЗ «Об образовании».

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязуется:

- 9.1. Содействовать обеспечению работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.
- 9.2. Содействовать обеспечению детей работников образовательного учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.
- 9.3. Оплачивать работнику и неработающим членам семьи проезд к месту проведения отпуска и обратно 1 раз в 2 года (ст.325 ТК РФ), в соответствии с решением сессии районного Совета депутатов.
- 9.4. Компенсировать расходы, связанные с переездом (ст. 326 ТК РФ) на новое место жительства в соответствии с решением сессии районного Совета депутатов.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 10.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и его заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из представителей сторон наделенная определенными полномочиями. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.
- 10.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.
- 10.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.
- 10.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

- 10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.
- 10.6. Выполнение условий коллективного договора контролируется профсоюзным комитетом.
- 10.7. Выполнение условий коллективного договора заслушивается 2 раза в год, на производственных совещаниях.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
2. Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. Перечень профессий, для которых устанавливается ненормированный рабочий день.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ ТСОШ № 3
_____ Т.А.Бурлакова
Приказ № 17а от 28.01.2015г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,
ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

В соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884, установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занимающим должности:

- директору - в количестве 3 календарных дней;
- заместителя директора по АХЧ – в количестве 6 календарных дней;
- заведующего производством - в количестве 3 календарных дней.