

Принят
на общем собрании коллектива
« 28 » февраля 20 17 г.

Срок действия коллективного договора
с « 01 » марта 20 17 г. по « 01 » марта 20 20 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20»

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете по труду
Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду

(_____)

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

*Александр А.Ф.
оператор ТАУ ТО «МОН»*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №20»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20» (далее – Учреждение), представляемым Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20» (далее – Профсоюзный комитет), с одной стороны, и Учреждением – работодателем, представляемым директором Учреждения, действующим на основании Устава Учреждения (далее – Работодатель) в целях регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральных законах Российской Федерации, соответствующих генеральному, отраслевому и территориальному соглашениям между объединениями работодателей и профессиональными союзами.

1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в первичной профсоюзной организации Учреждения, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам первичной профсоюзной организации.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.5. Условия Договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению.

Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренным законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе по труду.

1.7. Договор признает исключительное право Работодателя на:

1.7.1. заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

1.7.2. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

1.7.3. поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

1.7.4. требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

1.7.5. привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

1.7.6. принятие локальных нормативных актов.

1.8. Коллективный договор признает право работника на:

1.8.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

1.8.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

1.8.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим договором;

1.8.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

1.8.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

1.8.6. сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;

1.8.7. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый педагогическим работникам, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г.;

1.8.8. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

1.8.9. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленным ТК РФ, иными федеральными законами;

1.8.10. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

1.8.11. участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных настоящим Договором;

1.8.12. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении настоящего Договора, соглашений;

1.8.13. защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

1.8.14. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленным ТК РФ, иными федеральными законами;

1.8.15. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

1.8.16. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

1.9.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.9.2. Положение об оплате труда работников и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

1.9.3. график отпусков;

1.9.4. приказы о расторжении трудового договора с работниками по инициативе работодателя, по которым необходимо мотивированное мнение Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ;

1.9.5. другие документы, содержащие нормы трудового права.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ

Коллектив работников обязуется:

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания Работодателя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы.

2.3. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению.

2.4. Проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.5. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.6. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

2.7. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.8. Соблюдать требования охраны труда на рабочем месте, правила пожарной безопасности, содержать рабочее место в чистоте и порядке.

2.9. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения.

2.10. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.11. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

2.11.1 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.11.2 соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

2.11.3 уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

2.11.4 развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.11.5 применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

2.11.6 учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

2.11.7 систематически повышать свой профессиональный уровень;

2.11.8 проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ

3.1. Обязательства Работодателя при заключении трудовых договоров:

3.1.1. при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором;

3.1.2. прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

3.1.3. представлять в Профсоюзный комитет, при обращении работника по поводу возникших с Работодателем разногласий при заключении трудового договора или изменении его условий, проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции Работодателя.

3.2. Работодатель обязан уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.3. При необходимости сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

3.3.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.3.3. работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.3.4. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;

3.3.5. не допускать при сокращении численности или штата Учреждения увольнения двух работников из одной семьи (муж, жена).

3.4. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель может осуществлять только при предварительном, не менее чем за два месяца, уведомлении Профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

3.5. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Учреждении после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Работодатель обязан провести не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

3.6. При достижении педагогическим работником пенсионного возраста (60 лет мужчинами и 55 лет женщинами), вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений, Работодатель выплачивает ему за счет средств социальной части фонда оплаты труда, единовременное вознаграждение в размере 26 000 рублей.

3.8. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.8.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ).

3.8.2. Для директора Учреждения рабочее время и время отдыха регламентируется трудовым договором с Учредителем.

3.8.3. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.8.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

3.8.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя работнику устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в соответствии с ТК РФ (ст. 93 ТК РФ).

3.8.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом требований СанПиН 2.4.2.2821-10 и с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

3.8.7. Часы, свободные от проведения уроков, занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.8.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

3.8.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в Учреждении.

3.8.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым 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 Работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели (месяца).

3.8.11. В каникулярное время младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и текущих ремонтных работ, в пределах установленного им рабочего времени.

3.8.12. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, а также сроками выделенных санаторных путевок.

При составлении графиков ежегодных основных оплачиваемых отпусков учитывать преимущественное право на использование отпуска в удобное время работников, имеющих детей дошкольного и школьного возраста.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.8.13. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

3.8.13.1. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям, перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается);

3.8.13.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

3.8.13.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

3.8.13.4. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

3.8.13.5. работникам в случаях рождения ребенка (детей), регистрации брака, (в том числе брака детей) - до 7 календарных дней;

3.8.13.6. работникам в случаях смерти близких родственников – до 7 календарных дней;

3.8.13.7. работникам в случае призыва их сына (дочери) или мужа (жены) на военную службу или направления их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу – до 2 дней;

3.8.13.8. работникам в связи с юбилейной датой – до 2 дней.

3.8.14. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.8.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

3.8.16. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспечения нормального осуществления деятельности Учреждения.

3.8.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота. У работников работающих сутками по графику выходные дни устанавливаются согласно графикам выхода на работу, утвержденным в установленном порядке.

3.8.18. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима

деятельности Учреждения (сменности учебных занятий и других особенностей работы Учреждения) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.8.19. Режим рабочего времени и времени отдыха для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8.20. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

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

3.9. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

3.9.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его квалификации (для педагогических работников), контингента обучающихся и качества труда. Максимальным размером не ограничивается.

3.9.2. Заработная плата работника Учреждения исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

3.9.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в Учреждении, штатным расписанием и трудовыми договорами, заключаемыми с работниками Работодателем.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.9.4. Работодатель выдает работникам расчетные листки не позднее чем за 1 день до выдачи заработной платы за вторую половину месяца с указанием: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.9.5. Выплата заработной платы производится 10 и 25 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.9.6. На педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на начало нового учебного года, а при необходимости и на 01 января следующего календарного года, составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.9.7. Работодатель обязуется:

3.9.7.1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о

восстановлении работника на прежней работе; задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

3.9.7.2. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.9.7.3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

3.9.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера несут директор Учреждения и главный бухгалтер Учреждения.

3.9.9. Сложившаяся экономия фонда оплаты труда в декабре месяце текущего года направляется директором Учреждения на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в Учреждении.

3.10. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

3.10.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ).

3.10.2. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителя Работодателя и представителя Профсоюзного комитета.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего Договора (соглашения) об охране труда.

3.10.3. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения (согласования) Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

3.10.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

3.10.6. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.10.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.10.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

3.10.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

3.10.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

Включать в состав комиссий по расследованию несчастных случаев представителей Профсоюзного комитета.

3.10.12. Принимать меры к постоянному обеспечению в осеннее - зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

3.10.13. В здании и на территории Учреждения курение запрещается.

3.10.14. Развивать и поощрять наставничество с целью адаптации молодых работников на рабочих местах.

3.10.15. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, определенных ТК РФ (ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.10.16. Возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками, по нормам, установленными нормативными актами.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что Работодатель:

4.1. Осуществляет совместно с Профсоюзным комитетом учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, информирует о возможностях приобретения жилья, оформляет необходимые документы.

4.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами Учреждения.

4.3. Организует в Учреждении общественное питание (столовая, буфет).

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ, ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ

Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

5.1. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.2. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

5.3. Оказывать материальную помощь работникам в связи с продолжительной болезнью или дорогостоящим лечением в соответствии с Положением об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в Учреждении.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

6.1. Работодатель ~~обязан~~ безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

6.2. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении им условий настоящего Договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

6.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

6.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюзного комитета.

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

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

6.7. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

6.8. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

6.9. Работодатель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

6.9.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

6.9.2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

6.9.3. разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

6.9.4. привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

6.9.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

6.9.6. принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;

6.9.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

6.9.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- 6.9.9. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 6.9.10. создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 6.9.11. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 6.9.12. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 6.9.13. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 6.9.14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 6.9.15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 6.9.16. формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

7.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.3. Организовывать систематический контроль силами комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и работниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, согласно требованиям трудового законодательства.

7.4. Разрабатывать совместно с Работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.5. Направлять Учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.6. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию,

Комиссия по социальному страхованию решает вопросы о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей и другие спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию в порядке, предусмотренном законодательством.

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

7.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда и других в пределах полномочий, определенных ТК РФ.

7.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

7.11. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

7.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

7.13. Организовывать на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

8. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнения настоящего Договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

8.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдает 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.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного Договора.

От Учреждения

Директор
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №20»

Н.В.Ахметшина

«*дв*» *декабрь* 2017 года



От Работников

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №20»

Н.Г.Егорова

«*дв*» *декабрь* 2017 года

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью (подпись) _____) листа

Директор
И.В. Амгунина
(подпись)

20 ____ года

