

Представитель работодателя:
Директор Н.В.Лежнина
(должность ФИО руководителя.)

От представителей работников:
И.В.Аксенова
(председатель профсоюзного комитета ФИО)

(подпись) (инициалы, фамилия)
« _____ » _____ 2011г.

(подпись) (инициалы, фамилия)
« _____ » _____ 2011г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 86 г. Краснодара
на 2011 - 2014 годы

Принят на общем собрании
работников
«09» ноября 2011г.
Протокол № 4 (прилагается)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 86 г.Краснодара и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель Муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 86 г. Краснодара в лице директора Лежниной Н.В.

Работники - в лице первичной профсоюзной организации, председатель профсоюзного комитета Аксенова И.В.

1.2. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.5.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.5.2. Соблюдения норм и обязательств, предусмотренных в трехстороннем соглашении между объединением работодателей, объединением профсоюзов и администрацией муниципального образования город Краснодар, а также в отраслевом тарифном соглашении между объединением профсоюзов и объединением работодателей отрасли.

1.5.3. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и представителя работников:

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.6.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6.5. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения.

1.6.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение периода, на который заключен.

1.6.7. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора **за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.**

РАЗДЕЛ II ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

2.1. Установить нормативно - подушевую систему оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Для других работников учреждения оплата труда осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда

2.2. Выплачивать работникам заработную плату в размере, определенном в соответствии с Положением об оплате труда **(приложение №1).**

2.3. Индексировать размер заработной платы на коэффициент изменения минимального размера оплаты труда в РФ и в соответствии с Постановлением Правительства РФ после выхода в свет соответствующих документов администрации муниципального образования город Краснодар.

2.4. Зарботную плату выплачивать 2 раза в месяц в сроки 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы

2.5. Ежемесячно выдавать расчетные листы **(приложение № 2)** с указанием начисленной суммы заработка и произведенных из нее удержаний, не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

2.6. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.7. Производить доплату к тарифным ставкам (окладам) в размерах, определенных в Положении о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в МОУ СОШ № 86 **(приложение № 3)**

2.8. Зарботная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда **(приложение № 1)** и действующими правовыми актами органов образования муниципального образования город Краснодар.

В заработную плату входят:

- базовый оклад;

- оплата за неаудиторную деятельность учителя (Положение о надбавках и доплатах из базовой части фонда оплаты труда за неаудиторную деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в МОУ СОШ № 86 **(приложение № 4)**;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальным актом учреждения (Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в МОУ СОШ № 86 **(приложение № 3)**;
- иные доплаты и надбавки, в т.ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения.

2.9. Заработная плата педагогов, осуществляющих учебный процесс, устанавливается 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и календарного года (1 января).

2.10. За каждый час работы в ночное время 35% к тарифной ставке (окладу).

РАЗДЕЛ III ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 86 г.Краснодара регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями и иными локальными актами.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК)

3.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

3.8.3. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания.

3.8.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.
- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

3.8.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.8.6. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.8.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.8.8. В случае проведения мероприятий по приватизации организации, влекущие изменение вида организации или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе

работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организаций (ст. 178 и 180 ТК РФ).

3.8.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.8.10. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию, Работодатель выплачивает ему выходное пособие за счет средств экономии фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы в данном учреждении в сумме 2000 руб.

РАЗДЕЛ IV

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

4.3. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

4.4. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

4.5. Предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в количестве трех календарных дней к отпуску работникам при отсутствии листа нетрудоспособности за календарный период предоставляемого ежегодного трудового оплачиваемого отпуска.

4.6. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ в размере 5 календарных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ **(Приложение № 5):**

- заместители директора;
- заведующая библиотекой.

4.7. Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета продолжительностью – от 3 до 60 календарных дней:

- в случае свадьбы работника или родителей, дети которых вступают в брак от 3 до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников - от 3 до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, членам профкома и членам комиссии по ОТ – до 3 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения военной службы – до 10 дней;
- женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов – 1 день;
- в случае стихийных бедствий – до 14 дней;

4.8. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.9. Юбилеям – 55 лет (женщинам) и 60 лет (мужчинам), проработавшим в учреждении более 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение из средств организации на сумму 5000 руб.; юбилярам – 50 лет выплачивается единовременное вознаграждение из средств организации на сумму 1000 руб. **(приложение № 6)**

4.10. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников учреждения и выплачивать единовременное вознаграждение из средств организации на сумму 3000 руб. **(приложение № 6)**

4.11. Производить ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им **3-летнего возраста** за счет средств организации, направляемых на оплату труда, в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, определение Президиума Верховного суда РФ от 24.12.2003 № 56 ПВ-03р) **(приложение № 3)**

4.12. Предусмотреть для различных категорий педагогических работников, в том числе для педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске до 1 года, сохранение на период до одного года уровня оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории.

4.13. Предусмотреть обязательства по освобождению работника от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

4.14. Обеспечить оплату труда работников в размере не ниже минимального размера оплаты труда в порядке, установленном действующим законодательством.

4.15. Обеспечить реализацию мер социальной поддержки по оплате коммунальных услуг специалистам учреждения, работающим и

проживающим в сельской местности, в том числе пенсионерам в порядке, установленном действующим законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.11. В случае рождения ребенка в семье работника, бракосочетания работника выделять средства в сумме 2000 рублей (в пределах имеющихся средств).

4.12. В случае смерти работника оказать материальную помощь семье в сумме 3000 рублей (в пределах имеющихся средств).

4.13. В случае смерти близкого родственника работника оказать материальную помощь работнику учреждения в сумме 1000 рублей (в пределах имеющихся средств).

4.14. Выделять средства со счета первичной профсоюзной организации МОУ СОШ № 86 для проведения праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам (23 февраля, 8 Марта, 1,9 Мая, День Учителя, Новый год и др.)

РАЗДЕЛ V
УСЛОВИЯ РАБОТЫ.
ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

5.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% тыс. руб. в год.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно **приложению № 7**.

5.3. Провести очередную аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с планом-графиком (**приложение № 8**).

5.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

5.5. Организовать в установленные сроки проведение ежегодного медицинского осмотра работников, обязанных проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры согласно Переченю работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, согласно приложению № 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н и в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно **приложению № 9**.

5.6. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

5.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

5.7.1. сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **приложению № 10**;

5.7.2. смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **приложению № 11**;

5.8. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

5.9. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

5.10. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

5.11. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.12. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

5.13. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.
- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнять порученную работу по уважительным причинам;
- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений;
- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные воспитанников (обучающихся), их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ VI РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором с учетом мнения профсоюзного комитета (**приложение 12**).

6.1. По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день.

6.2. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

6.3. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску. Ст. 113 ТК РФ

6.5. Для работников устанавливается 5-6 дневная рабочая неделя с 1-2 выходными днями в зависимости от количества педагогической нагрузки.

6.6. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.7. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени за календарный месяц по скользящему графику выхода на работу.

РАЗДЕЛ VII МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

7.1 Работодатель и профсоюзный комитет проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

7.2. В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий работодатель предоставляет спортзал учреждения работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для

работников и членов их семей и спортивные мероприятия в дни каникул с выделением необходимых финансовых средств.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

7.4. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

7.5. Выделять ежегодно средства в сумме 3000 тыс. рублей на развитие физкультурно-оздоровительной работы в организации.

7.6. Организовывать и принимать участие в Спартакиадах трудовых коллективов.

РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

8.2. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 30 % к ставке заработной платы за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Предоставлять профкому необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.4. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома.

8.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- 5 дней - членам профкома;
- 10 дней - председателю профсоюзного комитета.

8.7. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза. Выделять для этой цели учебный кабинет в согласованные с Работодателем сроки.

8.8. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.

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

8.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

8.12. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

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

8.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

8.17. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.18. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

Профсоюзный комитет обязуется:

8.19. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.20. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.21. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.22. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

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

8.24. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

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

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

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

8.28. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.29. 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.

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

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

8.32. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

8.34. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

8.36. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.38. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

8.40. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

РАЗДЕЛ IX

Работа с молодежью

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

9.1. Организовать и проводить работу с молодыми специалистами.

9.2. Молодые специалисты – специалисты в возрасте до 35 лет, соответствующие следующим требованиям: впервые поступившие на работу в образовательное учреждение после получения высшего профессионального или среднего профессионального образования; впервые приступившие к трудовой деятельности по специальности после окончания

образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования.

Молодым специалистам, принятым на работу в учреждение, проводить ежемесячную доплату в размере 10% должностного оклада, но не менее 1000 рублей в течение первых 5 лет и единовременную выплату в размере 1000 рублей при приеме на работу.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

9.6. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.7. Наставник, закрепленный за молодым специалистом, получает доплату в размере 500 рублей.

9.8. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.10. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.11. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.12. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.13. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.14. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.15. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.16. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

9.17. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

9.18. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ X ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.2. В течение **трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора**, любая из сторон направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

10.4. В случае реорганизации, договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей работников или работодателя.

10.5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение **3-х месяцев**. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

10.6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

10.7. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.8. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

10.9. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3 экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

- * Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 86
(приложение № 1)
- * Форма расчетного листка
(приложение № 2)
- * Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера в МОУ СОШ № 86
(приложение № 3)
- * Положение о надбавках и доплатах из базовой части фонда оплаты труда за неаудиторную деятельность педагогических работников, осуществляющих учебный процесс МОУ СОШ № 86
(приложение № 4)

- * Положение о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в МОУ СОШ № 86
(приложение № 5)
- * Перечень работников, которым выплачивается единовременное вознаграждение
(приложение № 6)
- * Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного представителя работников на 2011-2012 учебный год
(приложение № 7)
- * План-график аттестации рабочих мест по условиям труда
(приложение № 8)
- * Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников
(приложение № 9)
- * Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и санитарной одежды
(приложение № 10)
- * Перечень профессий и работ, работники которых обеспечиваются мылом, смывающими и обезвреживающими средствами
(приложение № 11)
- * Правила внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ № 86
(приложение № 12)

Представитель работодателя:
Директор Н.В.Лежнина
 (должность ФИО руководителя)

От представителей работников:
И.В.Аксенова
 (председатель профсоюзного комитета ФИО)

 (подпись) (инициалы, фамилия)
 « _____ » _____ 2011г.

 (подпись) (инициалы, фамилия)
 « _____ » _____ 2011г.