

От работников:

Председатель ПК МОУ «Новоилимская сош
имени Н.И.Черных»

_____/ С.Г.Солобутина/

« ____ » _____ 20 21 г.

От работодателя:

Директор МОУ «Новоилимская сош
им.Н.И.Черных»

_____/ Н.А.Погодаева /

« ____ » _____ 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное образовательное учреждение
«Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Черных»
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)
на 2021 – 2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Черных» в лице её директора (далее — Работодатель) и работники школы, интересы которых представляет профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор заключён на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области.

1.3. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников, членов профсоюза.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

1.4.1. Работников образовательного учреждения, не являющихся членами профсоюза, лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного коллективного договора путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию образовательного учреждения с просьбой ежемесячного перечисления 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего коллективного договора в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.6. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) при приёме на работу и до подписания трудового договора знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- уставом школы;
- правилами внутреннего распорядка;
- должностной инструкцией;
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. Разработать с учётом мнения Профкома, рассмотреть на собрании трудового коллектива и утвердить форму трудового договора для работников.

2.4. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 — 24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

2.6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

— увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом РФ «Об образовании».

— увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

— увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида — до достижения им возраста 18-ти лет);

— увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.7. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

— информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 3 месяца до ликвидации школы или сокращения численности или штата работников; до сведения Профкома — не менее чем за 3 месяца до увольнения; до сведения работников (персонально под роспись) — не менее чем за 2 месяца до увольнения;

— в соответствии со ст. 180 ТК РФ с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников выплатить ему дополнительную компенсацию в размере двухмесячного заработка. Затем работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, если в двухнедельный срок работник обратился в центр занятости населения и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

— принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогическим работникам, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

— создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых работников;

— оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии.

2.8. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

— в связи с несоответствием работником должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы или признания работника полностью нетрудоспособным;

— в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

— в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;

— при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

— в связи с выходом работника на пенсию — до 2-х окладов;

— при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.9. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников.

2.10. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с учётом мнения Профкома.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

3.1. Для соблюдения режима рабочего времени разработать и принять с учётом мнения Профкома Правила внутреннего трудового распорядка МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Черных».

3.2. Составлять расписание уроков с учётом мнения Профкома, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

3.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск с учётом мнения Профкома и с письменного согласия работников. Устанавливать объём учебной нагрузки не ниже ставки. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов, групп продлённого дня. По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.4. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего специального учебного заведения, только с их письменного согласия.

3.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учётом мнения Профкома и утвердить перечень должностей школы с ненормированным рабочим днём.

3.6. Разработать с учётом мнения Профкома график сменности работников школы, знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.7. Установить для работников-женщин сокращенную 36-часовую рабочую неделю с оплатой труда в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством (ст.320 ТК РФ). Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.8. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- по рекомендации МСЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами — четыре оплачиваемых дня в месяц;
- женщинам, работающим в сельской местности, — один день в месяц без сохранения заработной платы.

3.10. В соответствии со ст.113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- в иных случаях с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома, а именно: при проведении общешкольных и классовых культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий, во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

3.11. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время.

3.12. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников, а именно:

— для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

— для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

3.13. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п.3.13 настоящего коллективного договора) по желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее каникулярное время.

3.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

4. ОТПУСК

Работодатель обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учётом мнения Профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.3. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.4. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

— переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

4.5. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в школе первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

4.6. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

4.7. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами 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 и порядке, которые устанавливаются федеральными законами;

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173—175 ТК РФ);

4.8. Предоставлять дополнительный кратковременный оплачиваемый отпуск в каникулярное время (членам профсоюза)

— за работу без больничных листов в течение года — до трех дней;

— председателю профсоюзного комитета — до трех дней;

4.9. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения средней заработной платы для решения семейных и социально-бытовых вопросов, (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

— вступление в брак самого работника — до пяти дней;

— в связи с проходами члена семьи в армию — до трех дней;

— в связи с переездом на новое место жительства — до пяти дней;

— в связи с похоронами родных и близких — до пяти дней;

— работающим женщинам: имеющим ребенка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет — до 14 дней;

— работающим пенсионерам по возрасту — до 14 дней;

— допущенным к вступительным испытаниям в высшие и средние специальные учебные заведения, согласно ст. 173 и 174 ТК РФ — до 15 дней;

4.10. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

4.11. В соответствии со статьей 335 ТК РФ педагогические работники общеобразовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца путём перечисления через сбербанк РФ. Днями выплаты заработной платы считать 28 число текущего месяца и 13 число следующего месяца.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.4. В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

5.5. Сохранять среднюю заработную плату работникам:

— за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;

— за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

5.6. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат по день фактического расчета включительно.

5.7. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения. Все изменения в тарификации оформляются приказом директора школы с учётом мнения Профкома.

5.8. Привлечение к выполнению в школе ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору или предоставлять за ремонт кабинета во время отпуска от 1 до 3 дней в каникулярное время.

5.9. Лицам, работающим в ОУ по совместительству, оплату труда производить с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу в соответствии со ст. 315 ТК РФ

5.10. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению Сторон трудового договора в размере не менее 20%.

5.11. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.12. Премирование работников школы производить в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И. Черных».

6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА **(по разделам 1—5)**

Профком обязуется:

6.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем.

6.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы школы; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза.

6.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов;
- устранением выявленных нарушений.

6.4. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности экспертное заключение на работников – членов профсоюза направлять в профком для получения мотивированного мнения последнего.

6.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- путем ведения непосредственно с работодателем предварительных переговоров в интересах работника;
- иницилируя вопрос о целесообразности создания в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);
- в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам;
- выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
- выдвигая представителя Профкома для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
- осуществляя контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

6.6. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам (совместно с РК и ОК Профсоюза).

6.7. При выполнении Работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинские осмотры работников, средства в сумме 1% от фонда оплаты труда.

7.3. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.

7.4. Проводить обучение руководителя, специалиста по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2 Постановления Министерства труда России и Министерства образования России №1/29)

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

ми средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

7.9.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.10.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.12.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.13.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством;

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

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

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

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

7.18.Обеспечить прохождение бесплатной санитарно-гигиенической подготовки обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.19. Профком обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

8. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

8.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении школы, учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников школы.

8.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

8.3. Разработать с учетом мнения Профкома Положение о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств в МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И. Черных», являющегося приложением к положению об оплате труда работников учреждения.

8.4. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам школы денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом,

8.5. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников школы.

8.6. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

8.7. В соответствии со ст. 323 ТК РФ, решением Думы Нижнеилимского муниципального района №470 от 26.12.2019 г., оплачивать работникам стоимость проезда к месту проведения медицинского лечения и консультаций при наличии соответствующего медицинского заключения, если данные медицинские услуги не могут быть получены работниками по месту проживания.

8.8. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе:

— объявления благодарности;

- награждения почетной грамотой;
- премирования (в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Черных»);
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Работодатель и Профком обязуются:

8.9. Решать вопрос с выделением земельных участков для коллективного садоводства и огородничества (по мере необходимости).

8.10. Организовать горячее питание работников на базе школьной столовой.

8.11. В соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования РФ 15.07.94, представитель Профкома представляет интересы членов профсоюза по социальному страхованию.

8.12. Совместно с представителем профкома по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки в РК Профсоюза для оздоровления работников ОУ.

8.13. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом и т. д.

8.14. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее важного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

Профком обязуется:

8.15. Разработать Положение об оказании материальной поддержки членам Профкома. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

9.1. Признает Профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то профсоюзным собранием работников школы.

Работодатель обязуется:

9.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

9.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;

- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- должностным обязанностям работников школы;
- другим социально-трудовым вопросам.

9.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок не более семи дней рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

9.5. Бесплатно предоставлять Профкому и его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др., обеспечивать уборку данного помещения и возможность размещения информации Профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты школы для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при его наличии).

9.6. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников школы:

- для членов профсоюза — членские взносы;

9.7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

Профком обязуется:

9.8. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в школу с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации школы, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.

9.9. Представлять интересы работников — членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управ-

ления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

9.10. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками директора школы и его заместителей и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и др.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания и до момента подписания нового. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.

10.2. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.3. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Стороны, подписавшие договор:

— предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

— отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

10.5. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.7. В целях урегулирования коллективного трудового спора Профком вправе:

— участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом;

— организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;

— участвовать во всероссийских акциях протеста.

10.8. В течение 2—3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду администрации муниципального образования «Нижнеилимский район» для уведомительной регистрации.

Стороны, подписавшие данный Коллективный договор:

Директор МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Черных» _____ Н.А.Погодаева

Председатель Профкома МОУ «Новоилимская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Черных» _____ С.Г.Солобутина

Коллективный договор