

Председатель совета
трудоого коллектива
Винокурова О.Е. Винокурова
« 11 » декабря 2023г.

Директор МОУ «ООШ»
п. Берёзовый города Свирска
Е. А. Шпак
« 11 » декабря 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
трудоого коллектива и администрации
МОУ " Основная общеобразовательная школа"
п. Берёзовый города Свирска

на 2023-2026 годы



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Основная общеобразовательная школа» п. Березовый города Свирска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МОУ «Основная общеобразовательная школа» п.Березовый города Свирска, представителем которых является совет трудового коллектива, в лице председателя совета трудового коллектива, с одной стороны, именуемой далее «Работники», и директором МОУ «Основная общеобразовательная школа» п.Березовый города Свирска, с другой стороны, именуемой далее «Работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Работники имеют право уполномочить совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников с момента его подписания. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения совета трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам школы;
- 4) инструкции по охране труда для работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- 1) учет мнения совета трудового коллектива;
- 2) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 3) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 4) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 5) другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приёме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами и локальными правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- 2.1.1. Уставом школы;
- 2.1.2. Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2.1.3. должностными инструкциями;
- 2.1.4. штатным расписанием в части, касающейся данного работника.
- 2.1.5. нормативными актами по охране труда;
- 2.1.6. условиями настоящего коллективного договора с приложениями

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон/ст. 57 ТК и ст.67 ТК.

2.2.1.В соответствии со ст. ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Данный договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

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

2.3.1. преимущественное право на оставление на работе имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие профзаболевания или производственную травму;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 20-24 года; эти же лица не

подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- лица, достигшие возраста 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

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

2.4.1. увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

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

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

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

2.5.1. информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 2 месяца до сокращения численности или штата работников; за 3 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения СТК – не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

2.5.2. работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месяцев, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении; (ст. 180 ТК РФ)

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

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

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

2.6.1. в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью нетрудоспособным;

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Администрация обязуется:

3.1. Составлять расписание уроков по согласованию с СТК, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

3.2. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск по согласованию с СТК 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 по программе, сокращения количества часов (групп продлённого дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.3. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год, два года после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

3.4. Предоставлять неполное рабочее время (корректировку расписания) по просьбе работников, имеющих на это право: ст. 93 ТК

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

3.5. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

1. в каникулярное время;
2. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

3.6. В соответствии со ст. 113 ТК и по общему правилу не привлекать работников 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 работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

1. для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварий или стихийных бедствий;
2. для устранения непредвиденных обстоятельств нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
3. для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
4. в иных случаях с письменного согласия работника и по согласованию с СМК, а именно: при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т. п.) учащихся.

3.7. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время.

3.8. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю, иных работников- 40 часов в неделю.

3.8.1. для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Администрация обязуется:

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка

4.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать по согласованию с СМК, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам -56 календарных дней.

4.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям. Отпуск на части может быть разделён по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

1. предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей;

2. переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

4.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

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

4.6. Предоставлять работникам дополнительные отпуска в следующих размерах:

1. В местностях, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней.

2. работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3 календарных дней. работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (примечание: продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

4.7. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

4.8. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально – бытовых вопросов (в календарных днях):

1. вступление в брак самого работника - до 5 дней
2. в случае бракосочетания члена семьи работника - до 3 дней
3. работнику-отцу в связи с рождением ребёнка - до 3 дней
4. в связи с проводами члена семьи в армию - 2-дня
5. в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня
6. в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней
7. работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;

8. работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней;
9. допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (примечание: продолжительность дополнительного отпуска определяется законодательством);

10. в других уважительных случаях.

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Администрация обязуется:

5.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца и только в денежной форме, 14 каждого месяца выплачивается заработная плата, 29 выплачивается аванс.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. В соответствии со ст. 234 работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

5.5. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом 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.

5.6. Осуществлять компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, согласно перечня компенсационных доплат Ст. 146, 147 ТК

5.7. В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении от 19 марта 2001 г. № 196 установить предельную наполняемость классов и групп продлённого дня в количестве не более 25 человек.

5.8. В соответствии с действующей Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения от 16 мая 1985 г. № 94 за время работы в период зимних, весенних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда

педагогических работников производить из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

5.9. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТК (по разделам I - V)

СТК обязуется:

6.1. Представлять и защищать интересы работников школы в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы.

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

6.3. Осуществлять общественный контроль за:

1. соблюдением законодательства о труде;
2. целевым использованием средств, направляемых на оплату труда (на мероприятия по охране труда);
3. правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением тарифных ставок,

4. требовать устранения выявленных нарушений.

6.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

6.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

1. вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника:

2. инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (далее - КТС); гл. 60 ТК

3. разработать совместно с администрацией школы Положение о КТС и утвердить его на собрании трудового коллектива (Положение прилагается к коллективному договору); гл. 60 ТК

4. выдвигать кандидатуры в члены КТС от трудового коллектива;

5. выдвигать представителя СТК для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;

6. контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;

7. осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

6.6. Оказывать членам трудового коллектива бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

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

ВИ. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА.

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить работу в соответствии с Положением об организации службы охраны труда в школе, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.2. В соответствии со ст. 220 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

7.3. Провести проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.4. Выполнить все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.5. Провести специальную оценку условий труда. В установленном порядке производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных и вредных условиях труда согласно перечня, прилагаемого к коллективному договору.

7.6. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7.7. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

1. отказа работника от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;

2. приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по

решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

7.8. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения школы для осуществления общественного контроля уполномоченному СТК, членам комиссии по охране труда.

Администрация и СТК обязуются:

1. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

2. В течение учебного года разработать Положение и провести внутри школьный смотр по охране труда с подведением итогов в январе месяце.

СТК обязуется:

1. Силами уполномоченных по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

2. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

3. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приёме в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

4. Обеспечить сбор предложений от членов трудового коллектива, работников школы по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

5. Совместно с администрацией школы разработать и ввести в действие Положение о моральном и материальном стимулировании работников.

6. течение года работу без нарушений правил и норм охраны труда, без аварий и несчастных случаев.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития Учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

7.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений и по результатам
устанавливать работникам соответствующие полученным
квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения
решения аттестационной комиссией.

VIII. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Администрация обязуется:

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

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

8.3. Разработать по согласованию с СТК и утвердить Положение о порядке использования полученных образовательным учреждением внебюджетных средств.

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

8.5. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников.

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. С учётом мнения СТК применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

1. объявления благодарности;
2. награждения почётной грамотой;
3. награждения ценным подарком;
4. премирования представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

Администрация и СТК обязуются:

8.8. Проводить работу в администрации города (района) по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

8.9. В соответствии с Типовым положением, утверждённым Министерством труда и Фондом социального страхования РФ (июнь 1994 г.), разработать, утвердить и ввести в действие Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

8.10. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

8.11. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днём учителя, Новым годом и др.

8.12. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности СТК по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК.

9. Администрация:

9.1. Признает СТК как представителя работников школы, уполномоченного на то общим собранием работников.

10. Администрация обязуется:

10.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, по согласованию с СТК.

10.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять СТК необходимую информацию по:

1. расходованию денежных средств;
2. начислению и выплате заработной платы;
3. ведению табеля учёта рабочего времени;
4. выполнению условий настоящего коллективного договора;
5. другим социально-трудовым вопросам.

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

10.4. Бесплатно предоставлять СТК, его комиссиям:

1. пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т. п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

2. помещения и другие объекты школы для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

3. оргтехнику и средства связи;

10.5. Соблюдать в отношении членов трудового коллектива порядок предварительного согласования с СТК вопросов:

1. увольнение по инициативе администрации;

2. перевода на другую работу;

3. наложения дисциплинарных взысканий.

11. *СТК обязуется:*

11.1. Представлять интересы работников - членов трудового коллектива, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников. Ст. 29 ТК

11.2. В установленном порядке ходатайствовать о награждении почётными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов трудового коллектива за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу дня, установленного в коллективном договоре. 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 в период его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

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

2. Отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.

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

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

2. В целях урегулирования коллективного трудового спора СТК вправе:

1. участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители СТК не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с СТК;

2. организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования (в соответствии с законодательством);

3. участвовать во всероссийских акциях протеста.

Администрация обязуется:

1. 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 для уведомительной регистрации.

2. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

СТК обязуется:

1. Зарегистрировать коллективный договор в отделе по труду и управлению охраной труда администрации города.

В документ прошито,
пронумеровано и скреплено
печатью

17 листов

МОУ «ООШ» п.Березовый
города Свирска
Директор
Е.А. Шпак

М.П.

