

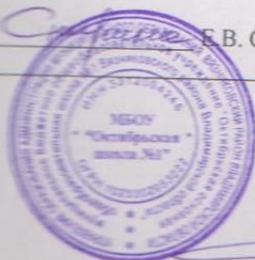
Коллективный договор

между работодателем и трудовым коллективом
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Октябрьская основная общеобразовательная
школа № 1 Вязниковского района Владимирской области»
на 2015 – 2017 годы

Юридический адрес: 601420, Владимирская область, Вязниковский район,
пос. Октябрьский, улица Маяковского, дом 16

Принят на собрании трудового коллектива « 02 » декабря 2014 года

<p>Инициалы: «Октябрьская школа № 1» Владимирская область, Вязниковский район, пос. Октябрьский, Маяковского, д. 16 директор  Е.В. Спирина</p>	<p>От работников: Председатель профкома:  Т.И. Корчажкина</p>
---	--



Раздел 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации между работниками и работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская основная общеобразовательная школа № 1 Вязниковского района Владимирской области» на основе согласования взаимных интересов сторон. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская основная общеобразовательная школа № 1 Вязниковского района Владимирской области» в лице директора школы и работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская основная общеобразовательная школа № 1 Вязниковского района Владимирской области» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации с другой стороны (ст. 40 ТК РФ).
- 1.2. Предметами настоящего коллективного договора является преимущественно дополнительные гарантии и льготы для работников, условия труда и его оплаты, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, а так же некоторые иные вопросы. Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового Кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.
- 1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская основная общеобразовательная школа № 1 Вязниковского района Владимирской области» (ст. 43 ТК РФ).
- 1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, недействительны (ст. 50 ТК РФ). В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения.(ст. 44 ТК РФ).
- 1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с профсоюзным комитетом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 372 ТК РФ)
- 1.6. Работодатель признаёт профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально трудовых и производственно-экономических вопросов организации (ст. 29 ТК РФ).
- 1.7. Предметами настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы предоставляемые работодателем.
- 1.8. Обязательства сторон.
- 1.8.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников: **Работодатель обязуется** (ст. 22 ТК):
- признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;
 - принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными правовыми актами РФ и Владимирской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК);
 - вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
 - своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав МБОУ «Октябрьская школа № 1», должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
 - обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, Правилами трудового распорядка и другими локальными актами;
 - обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причинений работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- представлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль за его выполнением.

Работник обязуется (ст. 21 ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, должностные инструкции по охране труда, бережно относиться к имуществу школы;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- заботиться о здоровье детей;
- повышать свою квалификацию.

Профком обязуется (ст. 370 ТК):

- содействовать эффективной работе учреждения присутшими профсоюзам методами и средствами;
- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращении в Комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников МБОУ «Октябрьская школа № 1»;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, её условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- совместно с администрацией школы контролировать выполнение работникам Правил внутреннего трудового распорядка;
- участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование образовательного и воспитательного процессов, повышения престижа школы, создания условий творческого труда для работников школы.

1.8.2. Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

1.9. Действие коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует 3 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора не более, чем на три года (ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.10. Стороны обязуются размножить текст коллективного договора и довести до работников не позднее 20 дней после его подписания и знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

Раздел II. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

- 2.1. Приём на работу осуществляется при предъявлении работником следующих документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учёта для военнообязанных;
- документ об образовании;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- 2.2. При приёме на работу трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передаётся работнику (ст. 67 ТК РФ);

В трудовом договоре указываются в обязательном порядке (согласно ст. 57 ТК РФ):

- стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор);
- место работы (с указанием структурного подразделения), наименование должности, профессии с указанием квалификации;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы;
- условия оплаты труда с указанием системы оплаты труда, размера тарифной ставки или должностного оклада, (а также доплат, надбавок, премий, иных поощрительных выплат);
- права и обязанности сторон договора;
- дату начала работы и срок его действия (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание);
- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде;
 - на основании заключённого трудового договора приём на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ);
 - работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом РФ и т.п. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям предусмотренным п. 2.3. или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ

2.3. Работодатель обязуется:

- 2.3.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом:

- а) расписание уроков в школе;
- б) графики работы обслуживающего персонала;
- в) графики дежурств сотрудников по школе;
- г) приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, в выходные и праздничные дни;
- д) приказы об отзыве из отпуска работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
- ж) поощрения и взыскания работников;

- 2.3.2. Не позднее, чем за два месяца предоставлять профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;

- 2.3.3. Не позднее, чем за 3 месяца предоставлять соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости;

- 2.3.4. Предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ);

- 2.4. Работодатель обязуется при увольнении работника в связи с сокращением штата выплачивать ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии по старости или выслуге лет);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 – ти летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 – ти летнего возраста без матери;

2.6. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в вопросах занятости работников;
- принимать участие в создании условий для аттестации педагогических работников;
- осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

Раздел III. Управление персоналом и повышение квалификации.

3.1. Стороны договорились:

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию (совершенствованию) системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава организации.

В этих целях разработать план, включающий в себя такие мероприятия, как:

- а) проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников (направление на курсы повышения квалификации), проведение аттестации руководителей и специалистов;
- б) проведение работы с молодыми специалистами (определение потребности в молодых специалистах на один год; организация стажировки молодых специалистов с закреплением руководителей стажировки из числа ведущих специалистов);
- в) проведение работы с рабочими кадрами (обучение на руках повышения квалификации).

3.2. Оплата труда при повышении квалификации с отрывом от производства производится в размере средней заработной платы по основному месту работы за весь период обучения.

3.3 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

К дополнительным отпускам, предусмотренным /ст.173 – 176 ТК РФ/ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Раздел IV. Рабочее время.

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из нормативной продолжительности рабочего времени, установленной статьёй 91 ТК РФ (не более 40 часов в неделю).

Трудовой распорядок организации определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение № 1»).

4.2 Продолжительность рабочего времени педагогического работника устанавливается с учетом нагрузки не более 36 часов в неделю. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с учетом квалификации работников. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ от 3 апреля 2003г. №191 /ст. 333ТК РФ/.

4.3. Для работников школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

4.4. Сверхурочные работы допускаются только с письменного согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Устанавливать режим работы сотрудникам школы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, устава школы, трудового договора, а так же согласно расписанию образовательных, воспитательных занятий.

4.6. График дежурств сотрудников по школе согласовывать с профсоюзным комитетом, составлять его как правило на учебную четверть. Дежурство должно осуществляться в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий в школе и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия (Приказ Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. № 69).

4.7. Работа в каникулярное время организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников определяется в соответствии с нагрузкой до каникул.

4.8. Составлять расписание занятий с соблюдением санитарных правил с целью недопущения перегрузки учащихся, и максимальной экономии времени учителя.

4.9. Обеспечить педагогических работников современным оборудованием и техническими средствами обучения, создать условия труда, предусмотренные законодательством и настоящим договором.

4.10. Работодатель имеет право привлекать учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им нормы рабочего времени с сохранением зарплаты.

4.11. Продолжительность рабочего времени или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95.ТК РФ).

4.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- участвовать в установлении учебной нагрузки педагогам на новый учебный год, путем внесения предложений работодателю, рассмотрению конфликтных ситуаций, согласованию приказа о комплектовании школы кадрами.

4.13. Контролировать работу сотрудников школы в период каникул в пределах времени их учебной нагрузки.

4.14. Оказывать помощь администрации школы в проведении мероприятий по подготовке школы к новому учебному году.

Раздел V. Время отдыха.

5.1. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому работнику продолжительностью не менее определённого законодательством (ст. 115 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым администрацией по согласованию с профкомом, не позднее 15 декабря текущего года.

Перенесение даты начала отпуска, разделение и отзыв из отпуска допускается с согласия работника.

5.2. Переносить отпуск в случае временной нетрудоспособности работника (ст.124 ТК РФ).

5.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.4. По возможности предоставлять свободный от уроков день в неделю для педагогической работы и повышения квалификации учителю при учебной нагрузке до 20 (двадцати) часов в неделю. При более высокой нагрузке такой день может не предоставляться.

5.5 Не требовать от учителя присутствия в школе в свой методический день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован.

5.6. По соглашению с работником компенсировать работу или дежурство в школе в выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или, в денежной форме, но не менее чем в двукратном размере.

5.7. Не привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускать в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу руководителя и с письменного согласия работника /ст. 113 ТК РФ/

5.8. Работникам в обязательном порядке (по их письменному заявлению) предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения средней заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам /ст. 128 ТК РФ/ и в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – до 3 календарных дней;

- со свадьбой детей – до 3 календарных дней;

- похоронами родных и близких - до 3 календарных дней;

- при рождении ребёнка - до 3 календарных дней;

- для проводов сына в армию - до 3 календарных дней.

5.9. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- женщинам по уходу за ребёнком в возрасте от 1.5 лет до достижения им 3-х лет;

- мужчинам, жёны которых находятся в послеродовом отпуске – 14 календарных дней;

- работающим женщинам опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- участникам ВОВ и лицам, приравненным к ним по льготам, - 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней

- инвалидам 1 и 2 групп – до 2-х месяцев), а также 3 группы – до 1 месяца

- родственникам, для ухода за заболевшим членом семьи, на срок согласно заключению медицинского учреждения.

Кроме того, работникам в связи:

- со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – до 2 календарных дней;

- при рождении ребёнка отцу – до 2 календарных дней;

- работающим женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (дополнительно) 1 ребёнка – 2 календарных дня, 2-х и более детей – 5 календарных дней

- работникам для санитарно – курортного или амбулаторного лечения и для проезда в санаторий и обратно – необходимое количество дней;

- работникам, обучающимся без отрыва от производства, - 15 календарных дней;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам и высшие учебные заведения – 15 календарных дней, средние специальные заведения – 10 календарных дней.

- других случаях, предусмотренных ТК РФ и Федеральными Законами.

5.10. Педагогические работники школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на дополнительный отпуск сроком – до 1 года (ст. 335 ТК РФ) без сохранения заработной платы при сохранении за данным педагогом рабочего места и учебной нагрузки в имеющемся до отпуска объеме.

Раздел VI. Оплата и стимулирование труда.

Стороны договорились, что:

6.1. Должностные оклады работникам устанавливаются в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ). К должностным окладам добавляются также компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с разработанным и действующим Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах.

6.2. Все действующие в организации положения об оплате, премиях, вознаграждениях, доплатах, надбавках утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, выступающим стороной настоящего коллективного договора. Все положения являются приложениями к коллективному договору.

6.3. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда (ст. ТК РФ)

6.4. Составление тарификации, комплектование педагогических и руководящих работников проводить в срок до 30 мая каждого года; своевременное уточнение тарификации педагогических работников в связи с новыми условиями оплаты труда (изменением педагогического стажа, образования, присвоения им учётной степени, почётного звания, категории по итогам аттестации) проводить своевременно.

6.5. Своевременно, не позднее, чем за два месяца, знакомить работников учреждения с возможными изменениями условий труда и оплаты. Своевременно знакомить с табелем учёта рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате.

6.6. Работа в выходные дни и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

6.7. Педагогические работники имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года, если стаж их преподавательской работы не менее 10 лет. Оплата за время отпуска не производится.

6.8. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца (24 числа) и за вторую половину месяца (9 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК).

Оплату отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

6.9. При выплате заработной платы работнику выдаётся расчётный листок. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.

6.10. В соответствии со статьёй 131 ТК РФ заработная плата выплачивается в денежной форме.

6.11. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работникам организации производства в порядке, установленном Законами РФ (ст. 134 ТК РФ).

6.12. Экономии средств фонда заработной платы направлять на премирование, оказание материальной помощи работникам, согласно разработанным и утверждённым Положением.

6.13. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

6.14. Работодатель вправе на основании ст. 144 ТК РФ устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, высокую квалификацию, положительные результаты, достижения в работе согласно локального акта школы «Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская основная общеобразовательная школа №1 Вязниковского района Владимирской области».

6.15. Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается согласно ст. 154 ТК РФ. Согласно части третьей статьи 154 ТК РФ конкретный размер оплаты в ночное время устанавливается коллективным договором и составляет до 35 % от оплаты в нормальных условиях. Процент оплаты может устанавливаться отдельным локальным нормативно- правовым актом школы.

6.16. При выполнении работ с тяжелыми и вредными условиями труда к должностным окладам работников производятся доплаты в соответствии с законодательством. Перечни работ тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплаты, прилагаются к коллективному договору.

6.17. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя не по вине работника (карантин, отключение электроэнергии, низкой температуры в помещениях школы и другим не зависящим от работника причинам) оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

6.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127).

6.19. Работнику выплачиваются командировочные расходы за период повышения квалификации или переподготовки при сохранении среднего заработка.

6.20. Профсоюзный комитет обязуется контролировать:

- расходование фонда оплаты труда, выплат надбавок и доплат, материального поощрения;
- установление должностных окладов и базовых ставок работников;
- своевременность выплаты заработной платы.

6.21. Профсоюзный комитет оставляет за собой право ходатайствовать перед администрацией о поощрении, награждении работников за высокие результаты труда.

Раздел VII. Безопасные условия и охрана труда. Обеспечение социальных гарантий.

Социальная защита работников на страховых принципах. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ, в том числе:

- выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требованиям техники безопасности;
- проведения обязательных (при поступление на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);
- обеспечение обязательного медицинского страхования с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременное перечисление средств в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- своевременное оформление впервые поступающим на работу страхового свидетельства Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК);
- внедрение в учреждении персонифицированного учёта в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного страхования», своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- по каждому несчастному случаю на производстве создание комиссии по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разработку мероприятий по предупреждению производственного травматизма;

7.2. Предоставлять работникам спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительных мероприятий.

7.3 Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях.

7.4. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в

соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников.

7.5. Льготы работникам на установленную плату за жилищно- коммунальные услуги устанавливаются в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством.

7.6. Администрация и профсоюзный комитет обязуется организовать работающим активный отдых. Профком обязуется:

7.7. Своими организационными мерами оказывать содействие администрации в создании надлежащих условия труда и отдыха.

7.8. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда и технике безопасности, за предоставлением ежегодных отпусков, режимов и условий труда, отдыхом работников.

7.9. Контролировать и оказывать содействие в соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда. Организовывать обучение членов профсоюза по этим вопросам.

7.10. Организовывать спортивно-оздоровительную работу в коллективе, взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санитарно-курортного лечения и отдыха работников.

7.11. Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

Работники обязуются:

7.12. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить при необходимости обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел VIII. Взаимоотношение профсоюзного органа и работодателя в части реализации прав профсоюза.

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

8.2. Не вмешиваться в практическую деятельность профкома и не ограничивать его права.

8.3. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

8.4. Безвозмездно предоставляет профсоюзному органу отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а так же другие условия согласно статье 377 ТК РФ

8.5. Работодатель признаёт право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- экономическое положение организации;
- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемое введение или изменение норм оплаты труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников.

8.6. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассмотреть по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.

8.7. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.8. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищённости своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом.

8.9. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять профсоюзному органу через бухгалтерию организации в недельный срок.

8.10. Работодатель обязуется выплачивать среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, не освобождённым от своей основной работы и уполномоченным лицам по охране труда на период подготовки и участия их в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов,

конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на период краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения в соответствии со статьей 374 ТК РФ.

8.12. Профсоюзный комитет: - содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе; - не выступает организатором забастовок в случае выполнения обязательств, предусмотренных в настоящем договоре; - предоставляет работодателю решения выборных профсоюзных органов, касающихся деятельности данного учреждения.

8.13. Льготы работникам на установленную плату за жилищно-коммунальные услуги устанавливаются в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством.

Раздел IX. Заключительные положения.

- 9.1. Стороны пришли к соглашению, что:
- настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в органы по труду для уведомительной регистрации;
 - в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);
 - в течение трёх месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.
- 9.2. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.
- 9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.
- Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.
- 9.4. Изменения и дополнения договора в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.
- 9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- 9.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 9.8. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.
- 9.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Коллективный договор утверждён на общем собрании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская основная общеобразовательная школа №1 Вязниковского района Владимирской области» (протокол № 2 от «___» ___ 2014 года)

Руководитель
Директор МБОУ «Октябрьская школа № 1»
Спирина /Е.В. Спирина/



/Т.И. Корчажина/

Дата подписания коллективного договора «___» ___ 2014 год.

