

Директор Муниципального казённого
образовательного учреждения
Шелеховского района
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»


Е. А. Дворянская
«19» 09 2019 год



Председатель профсоюзной
организации Муниципального
казённого общеобразовательного
учреждения Шелеховского района
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»


М.И. Максимова
«19» 09 2019 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального казённого образовательного учреждения
Шелеховского района
«Средняя общеобразовательная школа №6»
по защите трудовых, социально-экономических прав работников

Администрация Шелеховского
муниципального района
Управление по экономике
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 21-19 от 24.10.2019

Подпись отв. лица 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем МКОУ ШР «Средняя общеобразовательная школа №6» (далее – Учреждение) и работниками учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организация) и 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора МКОУ ШР «СОШ №6».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

- 1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, настоящим коллективным договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между работодателем и работником в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка, которые прилагаются к коллективному договору.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, один экземпляр вручается работнику, другой хранится у работодателя, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, должностной инструкцией, нормативными актами по охране труда и другими нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый

срок. Срочный трудовой договор с работником Учреждения заключается в соответствии с нормами трудового законодательства.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя членов трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Объем учебной нагрузки работников администрации школы должен предоставляться после установления учебной нагрузки учителей школы в объеме не менее 18 часов в неделю.

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях на каждый учебный год и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выбытия учащегося, обучаемого на дому по причине стационарного, санаторного лечения и др.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при наличии свободных вакансий в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только

по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. 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, оплатить 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).

3.3.3. 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 ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, руководствуясь «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Приказ Минобрнауки России от 7.04.2014 г. N 276), а также создавать условия для аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ)

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией ст.179 ТК РФ, а также при равной производительности труда и квалификации согласно ст.179 ТК РФ, имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, проработавшие в данном образовательном учреждении наибольшее количество лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Увольнение по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

Профком обязуется:

4.5. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений, если эти нарушения будут иметь место.

4.6. Защищать интересы работников Учреждения в органах представительной и исполнительной власти, судебных органах.

V. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, конкретная дата выплаты устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который заработная плата была начислена:

- за первую половину месяца – 28 числа текущего месяца
- за вторую половину месяца – 13 числа следующего месяца

5.2. Отпускные выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

5.3. Заработную плату исчислять в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ ШР «СОШ №6», которое утверждается приказом директора с учетом мнения собрания трудового коллектива и согласуется с Управлением образования.

5.4. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный лист с указанием начислений и удержаний не позднее последнего дня текущего месяца.

5.5. Тарификацию педагогических работников проводить с участием профкома, своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением у них педагогического стажа, образования, присвоения ученой степени, звания, категории по результатам аттестации.

5.6. Замещение учителей, отсутствующих по болезни или другим уважительным причинам, оформлять распоряжением. При замене более 2-х месяцев производить перетарификацию.

5.7. Оплату в период каникул школьников производить из расчета заработной платы, установленной тарификацией.

5.8. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности, средств от экономии фонда заработной платы) 1 раз в год.

5.9. Премирование работников осуществлять приказом на основе решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда заработной платы.

Профком обязуется:

5.10. Осуществлять контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда; за правильностью установления должностных окладов, за распределением стимулирующей части фонда заработной платы.

5.11. Проверять расчеты заработной платы и своевременную выдачу расчетных листов работникам Учреждения по их просьбе.

5.12. Направлять представителя профкома для работы в комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Стороны договорились:

5.13. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

6.1. Рабочее время работников определять Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливать продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливать только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени,

которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Расписание уроков составлять по согласованию с профкомом с учетом соблюдения санитарно -гигиенических норм, обеспечения педагогической целесообразности и экономии времени учителя.

6.6. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 30 мая по согласованию с профкомом и на основе рекомендаций школьных методических объединений учителей-предметников.

6.7. Сохранять объем повышенной учебной нагрузки на протяжении учебного года в случае отсутствия квалифицированных кадров. Снижение нагрузки производить по заявлению работника и по согласованию с профкомом.

6.8. Устанавливать учебную нагрузку не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов на ставку устанавливать по заявлению работника с учетом производственной необходимости.

6.9. Разработать график рабочего времени работников школы (сторожей, вахтеров) с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива. График работы объявить работникам под роспись не позднее, чем за 1 месяц до его введения в действие.

6.10. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностной инструкцией, проводить при их согласии, на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты.

6.11. Разрабатывать и утверждать на педагогическом Совете план работы школы на учебный год до 10 сентября.

6.12. Не привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни, кроме случаев, перечисленных в статье 112 и 113 ТК РФ

6.13. Устанавливать продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству - 36 календарных дней (28 дней – основной и 8 дней – дополнительный за работу в районах Иркутской области), для педагогических работников 64 календарных дня (56 дней – основной и 8 дней – дополнительный за работу в районах Иркутской области).

6.14. Составлять график отпусков не позднее 15 мая текущего года по согласованию с профкомом и своевременно доводить его до сведения всех работников школы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профком не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов:

- о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;
- продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ;

6.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

Профком обязуется:

- 6.16. Следить за выполнением работниками учреждения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.17. Обеспечить контроль за выполнением режима работы учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в соответствии с графиком работы и тарификацией.
- 6.18. Ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников за добросовестное отношение к труду.

Стороны договорились, что:

- 6.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.
- 6.20. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

VII. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 7.1 Создать комиссию по охране труда; на основе рекомендации Министерства труда, разработать «Положение о комиссии по охране труда».
- 7.2. Разработать, утвердить и согласовать с профкомом и ввести в действие приказом по школе «План мероприятий по охране труда» (Приложение 1)
- 7.3. Провести специальную оценку условий труда и производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда, в установленном порядке согласно законодательству.
- 7.4. Обеспечить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда. Обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда (под роспись).
- 7.5. В срок до 15 августа (ежегодно) проводить приемку помещений повышенной опасности (учебные мастерские, кабинеты химии, физики, обслуживающего труда, информатики, спортивного зала) с оформлением соответствующих актов-разрешений на их эксплуатацию.
- 7.6. В срок до 15 августа (ежегодно) привести кабинеты в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами условий и охраны труда.
- 7.7. До 15 сентября (ежегодно) выполнять все запланированные мероприятия по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
- 7.8. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

Взаимные обязательства:

- 7.9 Обеспечить проведение в установленные сроки административно-общественного контроля по охране труда.

- 7.10 Назначение общественного инспектора производить приказом директора.
- 7.11 С участием представителя профкома проводить расследование несчастных случаев в школе, производственного травматизма в школе.
- 7.12 Один раз в год заслушивать на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнение намеченных на определенный срок мероприятий.

VIII. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить периодическое прохождение бесплатных (за счет учреждения) медицинских обследований тем работникам, для которых они являются обязательными (работники столовой); организовывать медосмотр всех работников школы 1 раз в год.
- 8.2. Ходатайствовать об обеспечении работников, имеющих детей, местами в детских дошкольных учреждениях.
- 8.3. Создать условия горячего питания работников в школьной столовой.
- 8.4. На новый срок действия Коллективного договора избрать на собрании работников школы комиссию по социальному страхованию.
- 8.5. Вести целенаправленную работу по присвоению работникам школы почетных званий: «Ветеран труда», «Почетный работник образования», по награждению грамотой Министерства образования РФ.
- 8.6. Обеспечивать в школе сохранность личного имущества работников.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

- 9.1. Признавать профсоюзный комитет как представителя работников школы, уполномоченного на то общим собранием трудового коллектива, а профсоюзную организацию как добровольное общественное объединение, не зависимое от органов местного самоуправления и работодателя. Взаимодействие с Профсоюзом администрация строит на основе равноправия, социального партнерства и взаимоуважения.
- 9.2. Принимать решение по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, после согласования с профсоюзным комитетом.
- 9.3. Предоставлять профкому необходимую информацию:
- о расходовании денежных средств
 - о начислении и выплате заработной платы
 - о правильности ведения табеля рабочего времени
 - о социально-трудовых вопросах
- 9.4. Сохранять заработную плату на период участия членов профсоюза в работе выборных профсоюзных органов, выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, краткосрочной профсоюзной учебы.

9.5. Перечислять на счет профсоюза (ежемесячно и бесплатно) из заработной платы членские взносы членов профсоюза.

9.6. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования по вопросам увольнения, дисциплинарного взыскания в соответствии со статьями 373, 374, 375, 376 ТК РФ.

Профком обязуется:

9.7. Проводить свои мероприятия в нерабочее время.

9.8. Вести переговоры с администрацией по заключению, дополнению, изменению отдельных пунктов Коллективного договора.

9.9. Рассматривать жалобы и принимать по ним соответствующие решения.

Работники Учреждения обязуются:

9.10. Соблюдать Устав учреждения, выполнять свои должностные обязанности.

9.11. Работать над повышением своей квалификации с обучением на курсах не реже 1 раза в 5 лет.

9.12. Участвовать в укреплении материальной базы, создании учебно-наглядных пособий. Обеспечивать сохранность материальных средств и оборудования.

9.13. Поддерживать благоприятные для работы санитарно-гигиенические условия.

9.14. Создавать благоприятный морально-психологический климат с учащимися, родителями, коллегами.

9.15. Соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.

9.16. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время уроков, внеклассных мероприятий.

9.17. Проходить обязательный медицинский осмотр не реже 1 раза в год.

9.18. Проходить обязательное гигиеническое обучение 1 раз в два года.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать демократичность в стиле руководства школой, выражающуюся в решении вопросов школьной жизни (планирование работы, использование финансов на материальное обеспечение, решение вопросов о сменной работе и др.) по согласованию с коллективом.

Профком обязуется:

10.2. На срок действия договора при выполнении администрацией его положений, обеспечить стабильность в работе коллектива.

Действие договора:

10.3. Коллективный договор вступает в силу с момента заключения его на собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

10.4. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент подписания, так и на вновь поступающих на работу в период его действия

10.5. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по

инициативе любой из сторон.

10.6. Приложением к коллективному договору являются:

- План мероприятий по охране труда.

10.7. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива 1 раз в год.

10.8. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней после подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2 Администрация МКОУ ИПР «СОШ №6» и Профком доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников, совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников (не реже одного раза в год).

11.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Р.Ф.

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора начинать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор одобрен и принят
на общем собрании трудового коллектива
19 сентября 2019 года.

На собрании присутствовало 69 человек.

Итоги голосования: «за» 67 чел.;

«против» - 0 чел.;

«воздержались» - 2 чел.

П Л А Н мероприятий по охране труда на 2019-2021 годы МКОУ ШР «СОШ № 6»

№№	Мероприятие	2019г.	2020г.	2021г.
1.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	Сентябрь, апрель	Сентябрь, апрель	Сентябрь, апрель
2.	Организация в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда административно-управленческого персонала	2 чел.	-	1 чел.
3.	Устройство новой и реконструкция имеющейся вентиляционной системы в здании школы	По мере поступления средств		
4.	Капитальный ремонт системы отопления в здании школы	По мере поступления средств		
5.	Обеспечение СИЗ в установленном порядке работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях (дворник)	В течение года	В течение года	В течение года
6.	Приобретение спец.одежды, защитных средств, моющих средств для (кухонных работников, уборщиков служебных и производственных помещений)	В течение года	В течение года	В течение года
7.	Приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами,	В течение года	В течение года	В течение года
8.	Проведение специальной оценки условий труда	В течение года	В течение года	В течение года
9.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	В течение года	В течение года	В течение года
10.	Приобретение и монтаж установок (питьевых фонтанчиков) для обеспечения работников питьевой водой.	В течение года	В течение года	В течение года

Ответственный по ОТ и ТБ

Закусило А. О.

