

От администрации:

Директор МБОУ «Стрелецкая СОШ»



От трудового коллектива:

Председатель профсоюзного комитета

Беляева
О.Б.Беляева

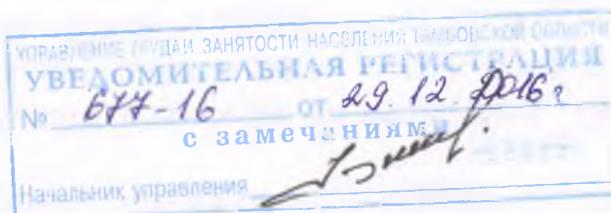
Утвержден на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Стрелецкая СОШ»

28.11.2016г.

Коллективный договор

между администрацией и коллективом
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
« Стрелецкая средняя общеобразовательная школа»
на период с « 01 » декабря 2016 г. по « 01 » декабря 2019 г.

Дата подписания: 01.12.2016г



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и коллективом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Стрелецкая средняя общеобразовательная школа» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации.

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).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- первичная профсоюзная организация, представляющая интересы педагогов и сотрудников школы;
- администрация школы, представляющая работодателя.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и филиалов. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации организации в форме присоединения.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не должен способствовать ухудшению условий труда.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и сохраняет свое действие в течение 3-х лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) положение о распределении стимулирующих выплат;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) другие локальные нормативные правовые акты общеобразовательного учреждения.

1.16. Стороны признают и обязуются выполнять:

-отраслевое соглашение, заключенное между Центральным комитетом профсоюза работников образования и науки, Министерством образования и науки РФ, Министерством труда РФ;

- региональное соглашение, заключенное между органами исполнительной власти Тамбовской области, работодателем и областным объединением профсоюза;

-областное отраслевое тарифное соглашение.

1.17. Коллективный договор заключается на основе принципов:

социального партнёрства;

равноправия сторон;

уважения и учёта интересов сторон;

гласности;

обязательности выполнения;

контроля за выполнением коллективного договора;

ответственности сторон за невыполнение соглашений по их вине.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду.

Информация о ходе выполнения доводится ежегодно на собрании коллектива по итогам календарного года, на совещании двух сторон по итогам учебного года.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.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 и настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей

работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

2.3. При заключении трудового договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с лицами, работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с заместителями руководителей и главными бухгалтерами, учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учётом мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён 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 по согласованию с профкомом. 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 в письменном виде (под роспись) педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.

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

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

-временного увеличения объёма 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 учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо

в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или 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 трудовой функции (работы) по определённой специальности, квалификации или должности).

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 под роспись не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.16. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется:

3.1.1. Своевременно направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место (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.

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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт экономии, внебюджетных источников и др.).

3.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории.

IV. СОКРАЩЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации по мимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Время каникул является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.12. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев.

5.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются с соблюдением ст.128 Трудового кодекса РФ.

5.16. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией .

5.17. Работодатель обязуется:

Предоставлять по заявлению работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства -2дня
- для проводов детей в армию -2 дня;
- в случае свадьбы работника -3 дня;
- в случае свадьбы детей работника -3 дня;
- на похороны близких родственников (супруги, дети, отец, мать) - 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома – 1 день

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.21 Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен отпуск без оплаты содержания на срок не более одного года. Заявление на отпуск подается преждевременно, не позднее, чем за 14 дней до начала занятий учебного года. Иное с согласия администрации.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходя из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами РФ, нормативными документами Тамбовской области, локальными актами образовательного учреждения.

6.2. Размер минимальной оплаты труда установлен в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами (Федеральным законом, региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 28 числа текущего месяца. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на пластиковые банковские карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплаты заработной платы в день выхода работника на работу.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- организует в учреждении общественное питание.
- по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения

среднего или высшего профессионального образования, расположенные в цели предоставляется один раз для каждого ребенка.-поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.1.Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

7.2. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работодатель может выплачивать материальную помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих, производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

8.2.Предусматривает в смете расходов учреждения целевое выделение средств на мероприятия по охране труда.

8.3.Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.4.Проводит в учреждении 1 раз в 5 лет аттестацию рабочих мест и по ее результатам разрабатывает план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

8.5.Формирует совместную комиссию по охране труда, в которую в обязательном порядке включаются члены профкома и комиссии по охране труда. Организует обучение уполномоченных по охране труда.

8.6. Проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования педагогических работников, сотрудников учреждения.

8.7.Обеспечивает санитарно- бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.8. Проводит совместно с профсоюзным комитетом анализ производственного травматизма, заболеваемости в учреждениях образования и разрабатывает рекомендации по их профилактике и снижению.

8.9. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет. Обеспечивает контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

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

8.11. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда; правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

Х. ТРУД И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЖЕНЩИН.

9. В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ нельзя отказывать в приеме на работу женщине по мотиву ее беременности.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (часть 2 и 3 статьи 64 Кодекса). Беременной женщине нельзя устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ). Если беременность наступила у сотрудницы уже во время испытания, работодатель не обязан исключать из договора условие об испытательном сроке. Также у работодателя остается право расторгнуть договор с работницей, если результаты испытания не устроят. В то же время, за прогул во время испытательного срока такую работницу уволить нельзя. Увольнять беременных женщин по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Если с женщиной был заключен срочный трудовой договор и его окончание пришлось на время беременности, необходимо продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Право на отпуск наступает со дня, указанного в листке нетрудоспособности, который выдается с 30 недель беременности, а при многоплодной беременности с 28 недель.

9.1. Для работающих беременных женщин действующим законодательством предусмотрены особые льготы.

При наступлении беременности работница может обратиться к работодателю с заявлением (в соответствии с медицинским заключением):

- о снижении для нее установленных норм выработки или норм обслуживания;
- о переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- об установлении режима неполного рабочего времени .

При приеме на работу женщин работодатель обязан соблюдать нормы, установленные ТК РФ, согласно которым ограничено применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах и запрещено применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Работодатель обязан обеспечить беременной работнице возможность своевременно проходить обязательные диспансерные обследования в медицинских учреждениях. При этом за время освобождения от работы для прохождения медицинского обследования за ней сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, до достижения ребенком возраста полутора лет.

В определенных случаях, при наличии волеизъявления работника, работодатель обязан установить ему неполный рабочий день. Такая обязанность возникает у работодателя в случае, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до 16 лет), или лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9.2. Женщинам, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

По их желанию им предоставляется и отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска для усыновления может быть предоставлен отпуск по беременности и родам (для сохранения тайны усыновления).

На период отпуска по беременности и родам женщинам выдается пособие по беременности и родам.

Правом на пособие по беременности и родам обладают не только работающие женщины, подлежащие государственному социальному страхованию, но и другие женщины, например, женщины, уволенные в связи с ликви-

дацией предприятий, учреждений и других организаций в течение 12 месяцев, предшествующих дню признания их в установленном порядке безработными.

Пособие по беременности и родам не назначается гражданам, дети которых находятся на полном государственном обеспечении, гражданам, лишенных родительских прав или выехавшим на постоянное место жительства за пределы РФ.

Для женщин-работниц устанавливается максимальный размер пособия по беременности и родам в фиксированной сумме, который ежегодно меняется. Его предельная величина задается при принятии федерального закона о бюджете Фонда социального страхования РФ на каждый год.

Пособие по беременности и родам выплачивается не позднее 10 дней со дня представления всех необходимых документов.

Женщинам, работающим по трудовому договору, пособие выдается за счет средств обязательного социального страхования. Для назначения и выплаты пособия они обязаны представить некоторые дополнительные документы, помимо листка нетрудоспособности.

9.3. Гарантии женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

В настоящее время существует два вида отпуска, связанных с детьми: во-первых, это отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; во-вторых - отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет предоставляется согласно заявлению работника о предоставлении такого отпуска и прилагаемой к нему копии свидетельства о рождении ребенка.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет может предоставляться по просьбе матери и другим лицам – отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, если они подлежат обязательному социальному страхованию. В этом случае к заявлению обращающегося лица прилагается справка о том, что мать ребенка не использует данный отпуск и не получает пособия по месту своей работы.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет может быть использован указанными лицами по своему усмотрению - полностью или частично, с перерывами. На весь период отпуска за работником сохраняется место работы (должность). Лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, имеет право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Порядок предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет не отличается от того, который предоставляется по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Компенсационные выплаты выдаются независимо от выплаты пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется

место работы или должность.

9.4. Если, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, женщина не воспользовалась правом на отпуск по уходу за ребенком и вышла на работу, то работодатель обязан предоставлять ей помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

9.5. Согласно статье 259 Трудового кодекса РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

В соответствии с ТК РФ работодатель может направить женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери, опекунов и попечителей малолетних детей, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением в служебные командировки, привлечь их к сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 до 6 часов), в выходные и нерабочие праздничные дни, но с обязательным соблюдением трех условий:

- 1) наличия их письменного согласия;
- 2) такие работы не запрещены им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- 3) они ознакомлены в письменной форме со своим правом на отказ от выполнения таких работ.

9.6. В соответствии ТК РФ предусматривается четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами предоставляются по их письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя). К заявлению должны быть приложены следующие документы:

- документ, подтверждающий родство с ребенком;
- справка органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении (справка предоставляется ежегодно);
- справка с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

На основании этих документов работодатель издает соответствующий приказ или распоряжение.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Кроме того, женщинам, работающим в сельской местности, для ухода за детьми-инвалидами может предоставляться по их письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

9.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска должны предоставляться в соответствии с письменным заявлением работников независимо от стажа работы в данной организации:

- работницам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев - в любое время;
- отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних – по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам, - в период указанного отпуска.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

9.8. Гарантии беременным женщинам и лицам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В части 2, части 3 ст.261 ТК РФ для беременной женщины содержится дополнительные гарантии права на трудовую занятость, если срочный трудовой договор истекает в период ее беременности.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичных организациях и коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или

иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

10.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

10.6. Работодатель, соблюдая права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности:

- предоставляет профкому возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом;
- предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-трудовым вопросам;
- в случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

10.7. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие локальные нормативные акты:

- распределение учебной нагрузки; расписание учебных занятий;
- очередность предоставления отпусков);
- продолжительность дополнительных отпусков;
- распределение премиального фонда;
- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части ;
- применение систем нормирования труда ;
- массовые увольнения;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

С учетом мнения профкома принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка, режим работы учреждения;
- привлечение к сверхурочным работам, кроме случаев, указанных в 99 ТК РФ
- положение об оплате труда работников и о стимулирующих выплатах работникам
- положение о премировании и его размеры
- разделение рабочего времени на части
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни
- должностные обязанности (инструкции).
- стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:
 - дисциплинарные взыскания к членам профсоюза применяются в соответствии с ст. 193 ТК РФ.
 - увольнение по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ работников, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председателей профсоюзных органов учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;
 - членам выборных профсоюзных органов предоставляется в условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное рабочее время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учебы.
 - работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, председателей и членов профкома во время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, съездов, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях
 - работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

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