

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сабинская основная
общеобразовательная школа»**

на 2012 – 2015 г.г.

с.Сабинка, 2012г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

Раздел 5. Условия и охрана труда.

Раздел 6. Социальные гарантии.

Раздел 7. Права и гарантии профсоюзной организации.

Раздел 8. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора.

I. Общие положения.

1.1 Задачи договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.2 Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются директор МБОУ «Сабинская ООШ», именуемый далее «работодатель» и председатель профсоюзной организации МБОУ «Сабинская ООШ».

1.3 Предмет договора.

Предметом настоящего договора является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4 Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, чьи интересы представляет первичная профсоюзная организация МБОУ «Сабинская ООШ».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, должны уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы, для чего перечисляют ежемесячно, по письменному заявлению на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы, в соответствии со ст.377 ТК.

1.5 Основные принципы заключения коллективного договора.

Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации, соглашением между Министерством образования Республики Хакасия и Хакасским рескомом профсоюза работников народного образования и науки по регулированию социально-трудовых отношений. Условия этих соглашений являются обязательными для обеих сторон коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решение вопросов, составляющих его содержание, реальность обеспечения принятых обязательств. Коллективный договор заключён в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», ТК РФ.

1.6 Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Любой пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения любого работника учреждения.

1.7 Общие обязательства работодателя и профсоюзной организации МБОУ «Сабинская ООШ».

Работодатель признает, что профсоюзная организация МБОУ «Сабинская ООШ» является полномочным представителем всех работников организации, поскольку она уполномочена общим собранием работников организации представлять их интересы

в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

1.8 Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Предельный срок действия договора не более трёх лет.

1.9 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом растиражирован.

1.10 Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.11 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1 Работодатель обязуется:

2.1.1 При поступлении на работу трудовые отношения оформлять заключением трудового договора в письменной форме, содержание которого должно соответствовать ст.57 ТК РФ.

2.1.2 Срочный трудовой договор заключать в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения и только с категорией лиц, указанных в ст.59 ТК РФ; кроме того, в нём указать срок действия и обстоятельство (причину), послужившие основанием для его заключения.

2.1.3 Условия трудового договора изменять только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.1.4 В случае изменения существенных условий трудового договора, так же как и другая сторона, вносить дополнения в трудовой договор либо заключать новый (ст.74 ТК РФ).

2.1.5 Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст.56 ТК РФ).

2.1.6 Выполнять условия заключенного коллективного договора. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве (ст.72 ТК РФ, Правила внутреннего трудового распорядка).

2.1.7 При приеме на работу знакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным

договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст.68 ТК РФ).

2.1.8 Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора (ст.71 ТК РФ).

2.1.9 Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя производить в строгом соответствии с действующим законодательством (ст.81 ТК РФ).

2.1.10 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст.81 ТК РФ производить с согласия выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

2.1.11 Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Оплата производится за счет средств работодателя или привлечением внебюджетных поступлений (ст.187 ТК РФ).

2.1.12 Создавать работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего и дополнительного образования без отрыва от производства благоприятные условия труда. Предоставление гарантий и компенсаций в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

2.1.13 Сохранять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата помимо лиц, предусмотренных ст.179 ТК РФ, за следующими категориями лиц:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- молодежи, имеющей общий трудовой стаж менее одного года.

2.1.14 В случае массового высвобождения работников предоставить на согласование профсоюзному комитету, не позднее чем за 3 месяца, проект приказа о предстоящем высвобождении с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству работников. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее 3-х месяцев.

2.1.15 Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

предоставлять время не менее 2-х месяцев с сохранением среднего заработка для поиска места работы;

предоставлять возможность пройти переобучение или приобрести другую профессию;

предоставлять преимущественное право на занятие появляющихся вакансий;

при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2 Условия привлечения работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, оговариваются дополнительно (срочный договор, отгулы и т.д.).

2.3 Работодатель обязуется не позднее 30 мая текущего года предоставить в профком штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное

комплектование на следующий учебный год. При распределении нагрузки должны сохраняться:

- преемственность классов;
- объем нагрузки, учитель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

2.4 Неполная учебная нагрузка устанавливается работнику только при наличии его согласия в письменном виде. Изменение нагрузки в течение года возможно только при согласии обеих сторон.

2.5 Работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором.

III. Рабочее время и время отдыха.

3.1 Работодатель обязуется:

3.1.1 Для педагогических работников учреждения устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.1.2 Конкретную продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливать с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

3.1.3 Привлечение к сверхурочным работам допускать (за исключением случаев, указанных в ст.99 ТК РФ) с письменного согласия работника и по согласованию выборного профсоюзного органа. Продолжительность таких работ не должна превышать на каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.2 Трудовой распорядок определить Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3 На период проведения забастовки устанавливать минимум необходимых работ в соответствии с соглашением сторон.

3.4 Решение о разделении рабочего дня на части принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.5 Выходные дни устанавливать согласно действующего законодательства и Устава образовательного учреждения.

3.6 Привлекать работников в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, указанных в ст.113 ТК РФ) только с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.7 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день для отдыха.

3.8 Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной действующим законодательством. График отпусков утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.9 Признать право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон – и до истечения 6 месяцев.

3.10 До истечения 6 месяцев работы предоставлять оплачиваемый отпуск по заявлению работника:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.11 По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

3.12 Стороны договорились, что работнику предоставляется работодателем отпуск с сохранением заработной платы в связи с бракосочетанием – 3 дня, со смертью близких родственников – 3 дня, проводами детей в армию – 3 дня.

3.13 Дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы может предоставляться лицам, осуществляющим уход за детьми, согласно ст.263 ТК РФ.

3.14 Работодатель предоставляет работнику по согласованию с ним один методический день в неделю, если педагогическая нагрузка не превышает 18 недельных часов. При превышении нагрузки 18 часов методический день предоставляется при наличии возможности, т.е. при отсутствии нарушений СанПиН в части гигиенических требований к расписанию учебных занятий.

3.15 Работодатель составляет расписание занятий с учетом педагогической целесообразности и максимально экономя время учителя.

3.16 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком их работы. Каждый работник знакомится с графиком работы под роспись.

3.17 Привлечение педагогических работников к работе в период каникул допускается в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки.

3.18 В действующем законодательстве педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем

IV. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1 Оплата труда всех работников производится на основе новой отраслевой системы оплаты труда (далее - НСОТ) работников организаций бюджетной сферы.

НСОТ работников устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБОУ «Сабинская ООШ», принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

Республики Хакасия, нормативными актами Администрации Бейского района Республики Хакасия.

Система оплаты труда работников включает в себя:

-базовые оклады (базовые должностные оклады);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии Положением об оплате труда работников МБОУ «Сабинская ООШ», которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

Новая система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения профкома МБОУ «Сабинская ООШ»;

мнения Совета МБОУ «Сабинская ООШ»

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников утверждаются Администрацией Бейского района Республики Хакасия на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ.

Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель МБОУ «Сабинская ООШ» в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Сабинская ООШ».

В МБОУ «Сабинская ООШ» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия

являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

В МБОУ «Сабинская ООШ» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБОУ «Сабинская ООШ» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.2 Аттестация работников проводится на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и Соглашения между Министерством образования и науки Республики Хакасия и Рескомом профсоюза работников образования и науки по регулированию социально-трудовых отношений.

4.3 Работодатель информирует работников о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, доходов от хозяйственной деятельности учреждения, целевых вложений от предприятий и частных лиц и т.д.).

4.4 Установленные системы оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.5 Работодатель обязуется:

4.5.1 Заработанную плату выплачивать в денежной форме два раза в месяц: 26 число текущего месяца – аванс и 14 числа следующего месяца – окончательный расчет за месяц работы.

4.5.2 Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день окончательного расчета за отработанный месяц.

4.5.3 Плановый размер аванса устанавливать из расчета не более 50% тарифной ставки (оклада) работников.

4.5.4 Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5.5 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме.

4.5.6 Работодатель возмещает работнику не полученный им в установленный срок заработок с уплатой процентов (денежной компенсации) (не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6 В случае непроведения учебных часов из-за приостановки работы по причине несвоевременной выплаты заработной платы, оплату труда производить в полном объеме в соответствии со ст.234 ТК. кт. 4 Т.К.

4.7 В случае непроведения учебных часов по причине объявленного карантина, но привлечения в этот период работников к любой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, оплата труда производится в 100% размере зарплаты (письмо МО РФ от 03.04.98г. № 20-5301053/20-4, ст.157 ТК).

4.8 Любые удержания заработной платы работника осуществляются в соответствии со ст.137, 138 ТК, а иные только с его письменного согласия.

4.9 Все виды дополнительных работ, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия работника и оплачиваются работодателем по соглашению с обеих сторон.

4.10 *Работодатель обязуется:*

4.10.1 за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить оплату в соответствии со ст. 159 ТК. Конкретный размер оплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора (срочный договор);

4.10.2 оплату за работу в сверхурочное время производить согласно ст. 152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.10.3 работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК.

4.10.4 за каждый час работы в ночное время производить доплату в размере не ниже 40% тарифной ставки (оклада);

4.10.5 за время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил о начале простоя, оплачивать в размере 100% (но не менее 2/3) средней заработной платы работника;

4.10.6 за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере 100% (но не менее 2/3) тарифной ставки (оклада);

4.10.7 оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливать в повышенном размере. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные аттестации рабочих мест. Аттестацию рабочих мест проводить согласно графика.

4.11 Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

4.12 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставлять независимо от наличия у образовательных учреждений государственной аккредитации.

4.13 Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке КД, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

4.14 Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоем, оплату простоя производить в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

4.15 Работникам, участвующим в забастовке, производить компенсационные выплаты согласно ТК РФ.

4.16 При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

V. Условия и охрана труда.

5.1. Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия и охрану труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется с учетом мнения профсоюзного комитета обеспечить разработку (переработку) действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.

5.2.1. проводить обучение безопасным методам и приемам работы, инструктажи по охране труда при приеме на работу и по графику;

5.2.2. организовать проведение и финансирование в установленные сроки медицинского осмотра работников;

5.2.3. обеспечить образовательное учреждение необходимой документацией по охране труда.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы охраны труда и выполнения Соглашения по охране труда.

5.3.1. Создать и обеспечить работу комиссии по охране труда.

5.4. Работодатель обязуется за счет средств организации обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами;

5.4.1. обеспечивать мылом умывальные;

5.4.2. проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;

5.4.3. проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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;

5.4.4. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

5.4.5. выполнить мероприятия по профилактике заболеваемости согласно Плану санитарно – оздоровительных мероприятий;

5.4.6. осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.4.7. при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если представление другой работы по

объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ и иными федеральными законами;

5.4.8. при отказе работника от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, возникший не по вине работника простой оплатить в соответствии с законодательством;

5.4.9. в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами считать правомерным отказ работника от исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

5.4.10. осуществлять административный контроль и надзор за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работником средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.11. предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

VI Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно и достоверно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда сведения о стаже и зарплате застрахованных работников, обеспечивать выполнение законодательных актов, нормативных документов по ведению персонифицированного учета и назначению пенсий.

6.2. Обеспечивать эффективную работу комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

6.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам:

6.3.1. в связи с рождением ребенка;

6.3.2. при выходе работника на пенсию в зависимости от стажа;

6.3.3. в связи с юбилеями;

6.3.4. в связи со смертью близких родственников;

6.3.5. в связи с длительной болезнью работника.

6.4. Для педагогических работников, проживающих в сельской местности, обеспечить предоставление льгот, предусмотренных законодательством.

VII. Права и гарантии профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. В недельный срок сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

7.3. В случаях, предусмотренных законодательством, принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, в порядке, установленном статьями 372. 373 ТК РФ.

7.4. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа.

7.5. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

7.6. Обеспечивать воздействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны органов управления учреждения, руководителей подразделений.

7.7. Предоставлять выборному профсоюзному органу безвозмездно в пользование оборудованное помещение, средства связи, оргтехнику, необходимые нормативные правовые документы, другие условия для обеспечения деятельности.

7.8. Предоставлять выборному профсоюзному органу в бесплатное пользование объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.9. При наличии письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно одновременно с выдачей зарплаты бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % от заработка в порядке, предусмотренном для членов профсоюза. При этом выборный профсоюзный орган обязуется защищать социально-трудовые права этой категории работников.

7.11. Освобождать членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в данной организации, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

7.12. Распространить на работника, освобожденного от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, все трудовые права, гарантии, льготы, Положения об оплате труда МБОУ «Сабинская ООШ».

7.13. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3, пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации, не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. С соблюдением этого же порядка производить расторжение с ним трудового договора в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

VIII. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания с «04» сентября 2012 года.

8.2. Если до истечения срока действия от сторон не поступило предложений о заключении нового коллективного договора, то срок действия настоящего коллективного договора продлевается на 3 года.

8.3. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном для его заключения. При необходимости проведения Положений

коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

8.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть растиражирован и доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

8.5. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон предоставляют друг другу необходимую для этого информацию. Представители сторон ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников организации.

8.7. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении предусмотренных коллективным договором обязательств, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.8. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня заключения должен быть зарегистрирован в органах по труду в соответствии с действующим законодательством.