

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и трудового коллектива Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
Алексеевской средней общеобразовательной школы № 9
На 2019-2021 г.

Принят на собрании
трудового коллектива школы
Протокол № 1 от 28.10.2019 г.



Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Алексеевской средней общеобразовательной школе №9.

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация школы в лице директора школы, работники школы, которых представляет профсоюзный комитет.

Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Законами "О коллективных договорах и соглашениях", "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности" и др. нормативных актов.

Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством положения, улучшения условия труда, его оплата, социального и жилищно-трудового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30.31 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами, действует на протяжении трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.Трудовые отношения.

Права и обязанности работодателя СТ.22 ТК РФ

1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- имеет право на дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками согласно ст.336 ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- на временный перевод работника на другую работу, в случае производственной необходимости, в порядке установленном ТК РФ.

1.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- 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.

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

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа класс-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 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). 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.

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и других нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах, указанным органам;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года, согласно графику. 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);
- ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми спорами.

1.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений;
- предоставлять и защищать интересы работников школы в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы;
- содействовать в разрешении индивидуального трудового спора, вести с администрацией предварительные переговоры в интересах работника, инициировать вопрос о целесообразности создания Комиссии по трудовым спорам;
- разработать совместно с администрацией школы положение о Комиссии по трудовым спорам, утвердить его на собрании трудового коллектива;
- выдвигать представителя от профкома для участия в заседании Комиссии по трудовым спорам, в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения жалоб в Комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии по трудовым спорам;
- обращаться в выше стоящие профсоюзные органы, начиная с районного, о применении к должностному лицу, систематически грубо нарушающему законодательство о труде санкции, предусмотренные ТК РФ;

- ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников, о присвоении им квалификации, почетного звания и т.д.;
- оказывать бесплатную консультацию и юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства;
- запрашивать информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
- при выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

2.Рабочее время.

2.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

2.2.Администрация обязуется:

- в срок до 10 сентября разрабатывать совместно с профкомом и принимать на собрании трудового коллектива правила внутреннего трудового распорядка;
- составлять расписание уроков по согласованию с профкомом с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотреть свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации (при нагрузке не более 18 часов);
- устанавливать, по согласованию с профкомом, учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск с письменного согласия работника;
- для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества учащихся; время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с отпуском, 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.

- устанавливать объём учебной нагрузки не ниже ставки, по согласованию между работником и работодателем может устанавливаться неполная ставка;
- сохранять по желанию работника преемственность классов;
- разрабатывать по согласованию с профкомом график рабочего времени работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих и др.) с учётом специфики работы (с

графиком знакомить за месяц до его введения); 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;

- в соответствии со ст. 113, 153 ТК РФ привлечение к работе в выходные и праздничные дни оформлять приказом и компенсировать предоставлением дней к отпуску, или оплатой в двойном размере (по усмотрению работника);
- дни карантина и активированные из-за низкой температуры считать нерабочими не по вине работника. В этих случаях сохранять за работником среднемесячный заработок;
- по согласованию между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время, согласно ст. 93 ТК РФ;
- работа в режиме гибкого рабочего времени устанавливается согласно ст. 102 ТК РФ;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения.

3.Время отдыха:

3.1. Администрация обязуется:

- предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка, отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, согласно ст. 263 ТК РФ;
- предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых дня отдыха в месяц по просьбе работника для ухода за детьми - инвалидами в возрасте до 18 лет согласно ст. 262 ТК РФ;
- предоставлять педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается дополнительно и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ);
- предоставлять выходные дни согласно ст. 111 ТК РФ;
- предоставлять нерабочие и праздничные дни согласно ст. 112 ТК РФ;
- график ежегодных отпусков составлять не позднее 15 декабря текущего года и доводить до сведения работников;
- **ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ;**
- педагогические работники образовательных учреждений согласно ст. 334 ТК РФ пользуются правом на предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков;
- педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет, согласно ст. 335 ТК РФ, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года;

- лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы ст. 286 ТК РФ;
- отпуск оформляется приказом с указанием даты его начала и продолжительности после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска за 55 дней. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- по соглашению с работником предоставляется отпуск по частям пропорционально выплачивая отпускные суммы, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:
 - за вредные условия труда (повара, кух.рабочие, уборщик служебных помещений, туалетных комнат) — 3 дня .
- предоставлять дополнительно кратковременные не оплачиваемые отпуска для решения семейных и социально- бытовых вопросов:
 - вступление в брак самого работника - 3 дня;
 - в случае бракосочетания члена семьи работника - 2 дня;
 - в связи с проводами члена семьи в армию - 2 дня;
 - в связи с похоронами родных и близких - от 3 до 10 дней;
- Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска по заявлениям следующим категория работников (ст. 128 ТК РФ):
 - допущенных к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре - продолжительностью в соответствии с законодательством;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4. Оплата и нормирование труда.

Оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Курагинского района, утвержденным Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) мнения представительного органа работников.

4.1. Администрация обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 и 30 числа;
- Положение об оплате труда работникам школы, утверждать руководителем образовательного учреждения и согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации на начало учебного года:
- своевременно проводить тарификацию работникам в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации;
- участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- выплачивать зарплату за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- ежемесячно выдавать каждому работнику расчётный листок с указанием начисления и удержаний зарплаты;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).
- **наполняемость классов(15 человек)**, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся учителю компенсируется;
- учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:
учителям I - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

Если в школе не создана необходимая материальная база для осуществления преподавания указанных предметов учителям-специалистам или такие учителя-специалисты отсутствуют, а также в случаях, когда это нецелесообразно по другим причинам, учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы сами, в том числе с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы,

превышающей 18 часов в неделю. Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков труда) без согласия учителей не допускается;

- в соответствии с инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 49 от 16. 05. 1985г. - почасовую оплату применять при оплате за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогическим работникам. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него производить со дня замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной нагрузки, объема педагогической работы;

- в соответствии с инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 94 от 16. 05. 1985г. за время работы в период зимних и весенних каникул, а также и в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату пед. работникам производить из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые, были предусмотрены при тарификации;

- информировать коллег о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и не бюджетных, доходов от хозяйственной деятельности целевых вложений, частных лиц), в том числе направленных на выплату труда работников;

- средства от экономии зарплаты использовать по решению трудового коллектива на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и др. социальных нужд коллектива в соответствии с Положением об оплате труда работников в образовательном учреждении.

4.2. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;

- контролировать правильность установления должностных окладов, тарифных ставок, компенсационных доплат;

- премировать членов профсоюза денежным вознаграждением в связи с 50, 55, 60, 65-летием в размере 1000 рублей.

5.Улучшениеусловий охраны труда.

5.1. Администрация обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

- провести в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, по ППБ, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Проводить целевые и повторные инструктажи по ППБ;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, по ППБ, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- **обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №1);**
- **обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);**
- **обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;**
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда и правил ПБ не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо платить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; правил ПБ;
- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома;

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- обеспечивать прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2. Профсоюзный комитет школы обязуется:

- принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приёме в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности (кабинетов химии, физики, труда и профессиональной подготовки);
- согласовывать план работы по охране труда на очередной год.

6. Социально-бытовые льготы и гарантии:

6.1 Администрация и профком обязуются:

- оказывать материальную помощь членам профсоюза за счёт средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах, (операция, пожар, похороны, обследование);
- при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:
 - расходы по проезду (поезд эконом класса ; самолет эконом класс);
 - расходы по найму жилого помещения от 1000 до 1500 рублей при наличии отчетного документа, при отсутствии документов 30% от суточных;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, суточные;
 - иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия;
- обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях предприятия по оздоровлению работников;

- активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе на предприятии.

7.Гарантии профсоюзной деятельности:

7.1. Администрации школы:

7.1. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

7.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

7.3. Администрация предоставляет профкому в бесплатное пользование автотранспорт, помещение с отоплением, освещением, телефонной связью и мебелью.

7.4. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией предприятия безналичным путём и перечисляется на счет профсоюзной организации.

7.5. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.

7.6. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам предприятия все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за предприятием.

7.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников предприятия, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

7.8. Профсоюзный комитет школы:

Представляет интересы работников как членов профсоюза, так и не членов профсоюза, делающих перечисления на счёт профсоюза из зарплаты в размере не менее 1% в органах власти и управления судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросу защиты социально-экономических прав и интересов работников.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.1.Администрация обязуется:

- уведомить профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ);
- трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;
- преимущественное право на оставление на рабочем месте при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящимся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, (статья 179ТК РФ).
- 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 вакансии.
- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).
- 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.

9. Заключительные положения:

- Коллективный договор заключается и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо со дня установленного в договоре) и действует до принятия нового коллективного договора;
- текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение 3 дней;
- администрация в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет в орган по труду для уведомительной регистрации;

- условие коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия;
- внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива;
- Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу;
- контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями);
- стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год;
- стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства;
- для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров";
- профком вправе участвовать в урегулировании коллективного спора в соответствии с федеральным законодательством;
- вести коллективные переговоры, в период которых их участники не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

Директор
МБОУ Алексеевской СОШ №9

_____ О.В. Волощенко

Председатель ПК
МБОУ Алексеевской СОШ №9

_____ Н.В. Серова

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Перечень должностей и профессий, дающих право на бесплатное получение специальной одежды.

№	Профессия, должность	Вид специальной одежды	Срок носки
1	Разнорабочий	Халат х/б.	1 2 мес.
		Рукавицы комбинированные	3 мес.
2	Уборщица служебных помещений	Халат х/б.	12 мес.
		Перчатки резиновые	3 мес.
3	Лаборант химии	Халат х/б.	12 мес.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурный
		Очки защитные	До износа
4	Повар	Куртка х/б.	12 мес.
		Фартук х/б.	12 мес.
		Косынка	12 мес.
		Туфли кожаные	До износа
5	Кухонный работник	Куртка х/б.	12 мес.
		Халат черный х/б.	12 мес.
		Косынка	12 мес.
		Туфли кожаные	До износа
6	Дворник	Халат х/б.	12 мес.
		Фартук с прорезиненным нагрудником	12 мес.
		Комбинированные верхонки	3 мес.
		Куртка утепленная	24 мес.
		Перчатки утепленные	12 мес.
		Сапоги	До износа
7	Сторож	Халат х/б.	12 мес.
8	Гардеробщик	Халат х/б.	12 мес.
9	Водитель	Комбинированный костюм х/б.	12 мес.
		Сапоги	До износа
		Комбинированные верхонки	3 мес.
12	Мастер трудового обучения	Халат х/б.	12 мес.
		Очки защитные	До износа
		Комбинированные верхонки	3 мес.
13	Лаборант физики, биологии, информатики	Халат х/б.	12 мес.
14	Завхоз	Халат х/б.	12 мес.
15	Учитель химии, физики	Халат х/б.	12 мес.