

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ « БОРОВЛЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» на 2020-2023 годы

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

Руководитель
образовательного
учреждения

Председатель
первичной
организации
профсоюза



(подпись, Т.В.Анисимова.)



(подпись, Л.Л.Ренц)



коллективный договор подписан «12» ноября 2019 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя Анисимовой Татьяны Викторовны.

и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Ренц Любови Павловны

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.4. Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

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

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

1.7. При расторжении (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 ликвидации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения

Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутренней трудовой распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам - года, мужчинам - 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (основание: ст.170 ТК РФ).

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.6. Высвобождаемым работникам гарантируется льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д), 8 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюзного комитета. (основание: ст.82 ТК РФ)

2.8. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

3. Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать заработную плату педагогических работников непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Боровлянская средняя общеобразовательная школа» утвержденного приказом директора от 25.06.2019 года №35

3.2. Производить оплату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Боровлянская средняя общеобразовательная школа»

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на карту. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 29 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. В случае нарушения работодателем, установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной заработной плате. (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и профсоюза работников народного образования и науки №29-55-442 ИН/ 29-02-07/ 146 от 08.12.99г.)

3.7. Формировать фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

3.8. Установить размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.9. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок ее установления определяется администрацией школы, в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно. Работникам, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведенных выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются работодателем, в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно. Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством».

3.10 Установить стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения на основании Положения о материальном стимулировании работников и оценке результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета».

3.11. производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;

- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере менее 10% фонда оплаты труда;

- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;

- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных ими часов и численности обучающихся в классе (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);

- разработать в образовательном учреждении перечень видов работ и размеров фонда оплаты труда неаудиторной занятости;

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу в сельской местности;
- за работу в закрытом административно-территориальном образовании;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)
- персонифицированные доплаты
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета

3.12 Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручение государственных наград – со дня присвоения, вручения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

3.13. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку - заработную плату за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку – заработную плату за фактическое число часов;

3.14. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учетом мнения профкома;

3.15. Определять время простоя не по вине работника оплачивать по тарификации, если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

Причинами простоя не по вине работника считать :

- заклочение санитарно- эпидемиологической службы;
- погодные условия;
- аварийное состояние здания школы;

-карантин;

-отключение электроэнергии и отопления

3.16. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.17. Производить доплату за каждого учащегося при превышении наполняемости классов-комплектов сверх установленных нормативов (1 человек), как за увеличение объема выполняемой работы.

Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно в соответствии со ст.151 ТК РФ.

3.19. Производить доплату за проверку тетрадей за все часы предусмотренные тарификацией (по русскому языку и математике).

3.20. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере (ст.414 ТК РФ).

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

3.22. Педагогическим работникам осуществляется доплата за классное руководство согласно Постановления Правительства РФ от 12.12.2007 г. «о порядке предоставления в 2008-2009 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений» в размере 1000 руб. на 14 более учащихся, включается в расчетный период для начисления листка нетрудоспособности».

3.23. Установить оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) на основе Единой тарифной сетки с учетом повышения ставок заработной платы и выплат компенсационного характера установленных до введения новой системы оплаты труда»

3.24.Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда»

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии с предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

4.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.).

4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

4.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования.

4.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

4.6. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст.212 ТК РФ).

4.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей.

4.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

4.10. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

5.2. Не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).

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

В случае несоблюдения этого условия, либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле составлять тарификацию в сентябре.

5.5. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой в новый учебный год.

5.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов, групп и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующей ставке заработной плате;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов учебным планам и программам, сокращения классов (групп);

(«Типовое Положение об общеобразовательном учреждении», Постановлением Правительства РФ от 19.03.01 г. №196, п. 66).

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

5.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на тех же основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

5.10. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

5.11. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.12. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

5.13. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.14. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.15. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

5.16. Разработать самостоятельно или совместно с профкомом дополнения в Устав о порядке и условиях предоставления отпуска до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы; (ст. 335 ТК РФ).

5.17. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.18. Предоставлять работникам школ один свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке не более 24 часов в неделю.

5.19. Предоставлять три дополнительных оплачиваемых (неоплачиваемых) дней отпуска за общественную работу председателю первичной организации профсоюза.

VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся

членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3. настоящего коллективного договора.

6.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия профкома и вышестоящего выборного профсоюзного органа (Совета председателей профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2. ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3.»Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5. ст. 81 ТК РФ).

6.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию членов профкома без предварительного согласия профкома, а председателя профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.25 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.5. Отчислять в профком денежные средства в размере 100 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).

6.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу относительно труда и социально-экономического развития учреждения.

6.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

6.8. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.111 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

7. Профком обязуется:

- 7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.
- 7.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 7.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда и других.
- 7.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 7.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 7.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ № 1503 от 28.09.03г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).
- 7.11. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 7.12. Совместно со страхователем вести учет средств, направленных на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

7.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонализированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате. (Соглашение о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ от 02.12.96г., крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ от мая 1997 года по реализации Федерального закона от 01.04.96г. №27-ФЗ и его последующих изменений).

7.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

7.16. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

7.17. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;
- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

7.18. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о выполнении на собрании работников учреждения.

8.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.

8.4.
дей
виде
адми
8.5.
лица
влеч
пред
ст.19

1
2
оби
оби

3
6

8.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района.

8.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст.195 ТК РФ.

Приложения к коллективному договору

1. ✓ Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1.)
2. ✓ Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Боровлянская средняя общеобразовательная школа» (Приложение №2)
3. Положение о премировании работников учреждения.(Приложение №3)
4. ✓ Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей .(Приложение № 4)
5. Соглашение по охране труда
6. Списки работников с вредными условиями труда
7. Положение комиссии по трудовым спорам
8. Списки работников, получающих спецодежду