

Представитель работодателя:

Директор МБОУ Каликинской СОШ:


М.К.Кусков

Представитель работников:

Председатель профкома:

Г.С.Лебедева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Каликинская средняя общеобразовательная школа

на 2012 – 2015 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду Администрация городского округа г. Бор

Регистрационный № 537 от « 18 » апреля 2012г.

Руководитель органа по труду

Специалист сектора по труду М.П. Миникова И.С.



I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Муниципального бюджетного образовательного учреждения Каликинской средней общеобразовательной школы и работниками Муниципального бюджетного образовательного учреждения Каликинской средней общеобразовательной школы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении Каликинской средней общеобразовательной школе.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде.

Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждением в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективного договора, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает профсоюзную организацию Муниципального бюджетного образовательного учреждения Каликинской средней общеобразовательной школы в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, а затем одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием трудового коллектива.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон

(ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

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

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

2.6. Работодатель обязан изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан сообщать в письменной форме профсоюзному комитету, не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п.2 ФЗ РФ о профсоюзах).

2.8. Стороны договорились:

□ Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью, молодые специалисты, имеющие стаж не менее одного года; лица, проработавшие в данном учреждении не менее 20 лет; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.10. На педагогического работника приказом образовательного учреждения с его согласия могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Для осуществления выполнения функций классного руководителя между педагогическими работниками и работодателем заключается Дополнительное соглашение к трудовому договору.

Осуществление выполнения функций классного руководителя регламентируется локальным актом «Положение об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками школы».

2.11. Профсоюзный комитет обязан:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатель обязуется при наличии денежных средств повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
- В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему проезд к месту обучения и обратно и проживание (в соответствии со ст.187 ТК РФ) по предъявлению им соответствующих документов.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

- 4.3. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.4. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным 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 директора учреждения.

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

- 4.5. 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.
- 4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с согласия профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 4.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:
- В связи с переездом на новое место жительства;
 - Для проводов детей в Армию;
- 4.8. При условии наличия денежных средств в фонде оплаты труда учреждения добавлять работникам в качестве поощрения к ежегодному отпуску оплачиваемые дни:
- Работникам при условии отсутствия в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
 - Членам профкома – 2 дня.
- 4.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем и Уставом учреждения.
- 4.10. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 4.11. К работе в выходные и праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст. 113 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда

«Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников.

- 5.1. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Каликинской средней общеобразовательной школы городского округа г. Бор Нижегородской области».
- 5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения (согласованием) представительного органа работников в порядке, установленном действующим законодательством. Зарплата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Фонд оплаты труда образуется из бюджетных и внебюджетных поступлений. Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы работника производится в соответствии с действующим законодательством.
- 5.3. Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца «07» числа текущего месяца и «23» числа текущего месяца.
- 5.4. Заработная плата, компенсации и другие выплаты производятся:
- в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях);
 - по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.
- 5.5. Работодатель обязуется:
- организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять в соответствии с локальными актами образовательного учреждения, «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Каликинской средней общеобразовательной школы» с приложениями: № 1 - «Порядок формирования

должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Каликинской СОШ», № 2 – «Выплаты компенсационного характера», № 3 – «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников МБОУ Каликинской СОШ обязанности», № 4 – «Порядок определения стажа педагогической работы», № 5 – «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Каликинской СОШ»;

- предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

5.6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.6.1. Оплата труда педагогического персонала включает в себя:

- минимальный должностной оклад по профессиональной квалификационной группе;
- надбавку за выслугу лет;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты за высокое профессиональное мастерство;
- выплаты за сложность и напряженность труда;
- выплаты за высокую степень самостоятельности и ответственности;
- доплаты за дополнительно возложенные на Работника обязанности.

Изменение размеров должностного оклада Работника производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления Работником, осуществляющим трудовую функцию по совместительству документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада.

При выплате вознаграждения за выполнение функций классного руководителя применять статью 135 ТК РФ и нормативные и правительственные акты РФ и субъектов РФ, определяющие порядок выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

5.6.2 Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Объем учебной нагрузки на следующий учебный год устанавливается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и в последствии корректируется в

зависимости от исполнения плана приема и формирования групп по специальностям и отделениям с учетом возможных изменений учебного плана.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников.

5.6.3. Педагогическим работникам производятся дополнительные выплаты в виде стимулирующего характера в соответствии с положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения»;

5.7. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ

5.7.1. Оплата труда Работников образовательного учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов.

5.7.2. В целях увеличения материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в своевременном и качественном выполнении своих обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы работодателю предоставлено право, устанавливать надбавки и доплаты стимулирующего характера, оказывать материальную помощь и производить премирование.

Для установления надбавок стимулирующего характера руководителем образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом определяются конкретные критерии оценки достигнутых результатов в работе, виды важных (срочных) работ, а также условия или упущения в работе, при которых выплата указанных надбавок прекращается.

5.7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.7.4. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также премий, материальной помощи и других выплат социального характера определяются образовательным учреждением самостоятельно, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работником.

- 5.7.5. Оказание материальной помощи и выплат социального характера, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, руководитель образовательного учреждения устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления работника.

Выплаты за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) устанавливается не менее 20 процентов от минимального оклада по должности.

Основанием для выплаты премий, надбавок стимулирующего характера и выплат социального характера является приказ руководителя образовательного учреждения с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

- 5.7.6. Премии, надбавки, доплаты и иные выплаты социального характера не являются гарантированной частью заработной платы, так как право на получение наступает у работника только при выполнении определенных условий.

- 5.7.7. Профсоюзный комитет имеет право:

- Организовать общественный профсоюзный контроль;
- За несвоевременную выплату заработной платы может потребовать в соответствии со ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- обратиться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. 41-3,210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;
- по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены следующие условия;
- принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов;
- осуществлять контроль за: правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременностью выплаты заработной платы, установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

6. Охрана труда и здоровья

- 6.1. Работодатель обязуется:

- 6.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.
- 6.3. Предусмотреть ежегодно на мероприятия по охране труда бюджетные средства в размере выделяемых по смете расходов учреждения.
- 6.4. Обеспечить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.5. Обеспечить прохождение бесплатного обязательного флюорографического обследования работников учреждения один раз в год в установленные сроки.

- 6.6. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.
- 6.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим федеральным законом.
- 6.8. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 6.9. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 6.10. Внедрять в учреждение персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.
- 6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
- 6.15. Осуществить совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 6.17. Выделять 1 раз в квартал автобус для нужд коллектива.
- 6.18. Профком обязуется:
- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
 - Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
 - Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
 - Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинский и социального страхования.
 - Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.
 - Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 6.19. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):
- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»).
 - Правильно применять средства индивидуальной защиты.
 - Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
 - Проходить обязательные медицинские осмотры, в том числе флюорографическое обследование не реже одного раза в год.
 - Извещать немедленно руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

7. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

- 7.1. Стороны согласились на следующие дополнительные гарантии, компенсации и льготы при условии наличия денежных средств в фонде оплаты труда учреждения:

- Поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 лет в связи с
 - 50-летием – в размере 5000 рублей
 - 55-летием – в размере 5000 рублей
 - 60-летием – в размере 5000 рублей
- Оказывать материальную помощь:
 - на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 7000 рублей;
 - перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере 5000 рублей;
 - при рождении ребенка (отцу или матери) 3000 рублей;
 - в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) 10000 рублей

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах).
- Содействия их занятости.
- Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.
- Соблюдения законодательства о труде.
- Участия в урегулировании индивидуальных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

8.3. Работодатель обязуется:

- Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.
- Представлять профсоюзному комитету по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

8.4. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378).

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.
 - Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.
- 9.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст. 55 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».)

10. Заключительные положения

- 10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.
- 10.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44).
- 10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему:
- Перспективный план повышения квалификации педагогических кадров
 - Положение об аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников на вторую квалификационную категорию
 - Правила внутреннего трудового распорядка
 - Соглашение по охране труда
 - Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения Каликинской средней общеобразовательной школы» с приложениями: № 1 - «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБОУ Каликинской СОШ», № 2 – «Выплаты компенсационного характера», № 3 – «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников МБОУ Каликинской СОШ обязанности», № 4 – «Порядок определения стажа педагогической работы», № 5 – «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ Каликинской СОШ
 - Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 10.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 4 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива

_____ 2012 года