КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Магадана «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением математики №15» на 2022-2025 годы

Принято на общем собрании трудового
коллектива МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15»,
протокол № 3 от 25.03.2022г.

Представитель работодателя:
И.о. директора МБОУ г. Магадана
«СОШ с УИМ №15»
_____ Л.В.Мосолкова
«25» марта 2022 года

Представитель работников:
Председатель профкома
МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15»
_____ Е.И. Главинская
«25» марта 2022 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду администрации
Магаданской области
Регистрационный № 15 от «29» 04 2022 года

и.о. министра _____ Н.Ю. Кребтова

№15 29.04.2022

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15», с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами», с целью обеспечения трудовых и социально-экономических прав работников в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации », Уставом школы, иными локальными нормативными актами школы, а также в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Магадана «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением математики №15».

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании в Российской Федерации», постановлением правительства Магаданской области от 17 июля 2014 года № 591-пп «О системах оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Магаданской области, финансируемых за счет субвенций из областного бюджета», постановлением правительства Магаданской области №16-пп от 15.03.2022 года «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Магаданской области», руководствуясь статьями 35.1 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», постановлением № 1550 от 21.03.2022 года мэрии города Магадана.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице и.о. директора МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15» Мосолковой Людмилы Васильевны;
- работники МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15», члены Профсоюза работников, а также: работники общеобразовательного учреждения, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие профсоюзный комитет (далее – Профком) представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его исполнением.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия: отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ на 2022-2025 годы.

1.6. Действия коллективного договора распространяются на:

- работодателя;
- работников ОУ членов Профсоюза;
- работников ОУ, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших в установленном порядке Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует по 25 марта 2025г. По истечении установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.

1.8.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения; расторжения трудового договора (контракта) с руководителем ОУ.

1.9.Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников ОУ не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принятых работников.
- Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием и изменением коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.10. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

2. Трудовой договор (ст.56 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

2.1. Правильно организовывать труд работников, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам, запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

2.2. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 56, 57, 58, 59,61, 64, 65 Трудового кодекса РФ, трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, в письменной форме, предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.3. Не включать в трудовой договор условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющимися на общеобразовательные учреждения, и коллективным договором.
2.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

2.5. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.
2.6. Извещать работников об изменении существенных условий труда и оплаты труда (изменения штатного расписания, учебного плана, режима работы и т.д.) не позднее, чем за два месяца.
2.7. Устанавливать учебную нагрузку работниками, не ниже ставки; объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.8. Знакомить каждого работника при приеме на работу с:

- приказом о приеме на работу;
- должностными обязанностями;
- инструкциями по охране труда;
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- инструкциями по охране труда;
- коллективным договором.

2.9. Устанавливать предварительную учебную нагрузку педагогическим работниками на новый учебный год до ухода их в отпуск.

Работники обязуются:
2.10. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору в соответствии с должностной инструкцией.
2.11. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила инструкции по охране труда.
2.12.Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились:

2.13. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации работников ОУ с сохранением на период обучения заработной платы;
- обеспечение трудоустройства в данном ОУ по новой профессии;
- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ;
- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;
- своевременно информировать работников об имеющихся в ОУ вакансиях.

2.14. В случае возникновения необходимости сокращения штата работодатель обязуется:

- ставить в известность профсоюзный комитет школы о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца, а работников ОУ за два месяца до предполагаемого сокращения штата;
- ограничивать или временно прекращать прием новых работников;
- предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим работникам: предпенсионного возраста (за два - три года до наступления пенсионного возраста); удостоенным звания «Ветеран труда»; лицам воспитывающим детей - инвалидов; одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет.

2.15. Работникам, высвобожденным из ОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение трех лет в случае переходя внутри системы образования и науки города Магадана;
- преимущественное право приема в ОУ при появлении вакансий.

3. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии **с** Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников ОУ установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должность, оклад), для других работников - 40 часов. Рабочее время педагогических работников состоит из нормируемой части, определяемой в астрономических часах и включающей в себя проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности, короткие перерывы между ними, в том числе «динамический час» для учащихся I класса, и ненормируемой части. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении (в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий) учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в те дни, когда учебная нагрузка отсутствует. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, могут быть использованы работником для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.3. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные дни, в праздничные дни допускать в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, в двойном размере.

Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 4.3.3. настоящего Соглашения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные отпуска в соответствии с постановлением Правительства от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями от 29.11.2003г., 11.05.2007г., 18.08.2008г., 16.07.2009г.) и дополнительные отпуска.

Стороны договорились:

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.6. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается

- администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, либо заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.8. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня (ст.136 ТК РФ) до начала отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Продолжительность таких отпусков без сохранения заработной оплаты:

- При рождении ребенка в семье – до 5 дней
- В случае свадьбы работника – до 5 дней
- На похороны близких работника- до 5 дней
- Работающим пенсионерам по старости-14 дней
- При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -5 дней

4. Оплата труда.

4.1. Тарифные ставки (оклады) работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Новой системой оплаты труда и не могут быть менее, чем ранее предусмотренные по аналогичным разрядам Единой тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений.

4.2. Оплата труда педагогических работников, ведущих уроки, производится согласно квалификации с недельной нагрузкой.

4.3Работникам образовательных учреждений, в том числе работающим по совместительству, а также замещающим временно отсутствующих работников, заработная плата выплачивается в соответствии с квалификацией работника за фактически отработанное время.

Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных Приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене

отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

В случае уменьшения учителям общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» .

Стороны договорились:

4.4. Согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.

4.5. Проводить комплектование работников ОУ и тарификацию работников, своевременно уточнять тарификацию, в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

4.6. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15».

4.7. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о распределении компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15».

Работодатель обязуется

4.8. Своевременно знакомить работников ОУ с условиями оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

4.9. Выплату заработной платы и компенсаций работнику производить в денежной форме в месте выполнения им работы либо по его письменному заявлению перечислять на указанный работником счет в банке.

4.10. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Заработную плату производить не реже, чем каждые полмесяца, 10 числа – первая часть заработной платы, 25 числа – вторая часть заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения срока оплаты отпуска по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другое удобное для работника время.

4.13. Ежемесячно информировать работников ОУ о размерах финансовых поступлений, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц.

4.14. Не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года установленный в начале учебного года объема учебной нагрузки (объем педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов - комплектов без письменного согласия работника.

4.15. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, производить только с их согласия на основе заключения письменного договора (соглашения) с установлением соответствующей оплаты.

4.16. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам денежные компенсации за книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений в размере, установленным законодательством РФ.
4.17. Производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки учебных часов.
4.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях. В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, участвующим в забастовке, выплачивается денежная компенсация в виде сохранения за ними двух третей средней заработной платы за весь период участия в забастовке.

5. **Условия и охрана труда.**

Стороны обязуются:
5.1. Ежегодно принимать соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятия по охране труда.

5.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава Профкома и коллектива работников и создать совместную комиссию по охране т руда.

Работодатель обязуется
5.3. Заложить расходы на улучшение условий и охраны труда не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

5.4. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в соответствии с Трудовым законодательство РФ.

5.5. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.

5.6. Обеспечивать работников, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний» от 24 июля 1998 года №125 ФЗ.

5.8. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24 июля 1998 года №125-ФЗ.

5.9. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

5.10. Проводить СОТУ в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.11. Предусматривать по результатам СОУТ дополнительные льготы и компенсации:

- дополнительно оплачиваемые отпуска работникам, с указанием должностей и дней;
- положение о распределении компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ г. Магадана «СОШ с УИМ №15».
- обеспечивать эффективное использование средств государственного социального страхования.
- Педагогическим работникам в случае истечения срока действия квалификационной категории в периоды длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» и другим уважительным причинам при выходе на работу срок действия имеющейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более чем на один год.

Обеспечивают за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда

Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569.

Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда,

Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в образовательных учреждениях осуществляется работодателями посредством заключения договоров с соответствующими исполнительными территориальными органами Фонда социального страхования

Российской Федерации в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Профком обязуется

5.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договорам, соглашениями и программами по безопасности образовательного учреждения.

5.13. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

5.14. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, организовать их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.15. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

5.16. Предъявлять требования к руководителю ОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.17. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации ОУ вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Работники обязуются

5.18. Соблюдать требования охраны труда.
5.19. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.
5.20. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью работников.
5.21. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право

5.22. Отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6. Социальные гарантии

Стороны договорились

6.1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путевок на оздоровление в

санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой стоимости путевки работником.

6.2. Добиваться выделения для детей работников:
- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях.

6.3. Оказывать материальную помощь за счет средств надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, либо за счет других имеющихся у ОУ финансовых средств, в том числе спонсорских или собственно заработанных средств:
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители) до 10000 рублей;
- на рождение детей в размере до 10000 рублей;

6.4. Ходатайствовать перед управлением образования мэрии города Магадана о постановке нуждающихся работников на очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий согласно очередности.

Работодатель обязуется

6.5. Сохранение уровня оплаты труда имеющейся квалификационной категории после истечения срока ее действия, но не более, чем на один год, в случае
- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу.

6.6. Работодатель проходит регистрацию в соответствующих исполнительных территориальных органах Фонда социального страхования Российской Федерации и в установленные сроки перечисляет страховые взносы на обязательное государственное социальное страхование в размерах, установленных законодательством.

6.7. Работодатель расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно-курортное обслуживание работников и членов их семей (на оплату путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, диетическое питание, санатории-профилактории, санаторные и оздоровительные лагеря, детские спортивные школы) в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

6.8. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в образовательных учреждениях осуществляется через отдел бухгалтерии образовательных учреждений.

6.9. Работодатель формирует комиссии по социальному страхованию на паритетных началах из представителей работодателя и Профсоюза.

7. Гарантия деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились

7.1.Выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно - бытового обслуживания, коллективного договора.

7.2.Профком ОУ представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять и защищать их интересы в установленном порядке, в соответствии с полномочиями предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работодатели признают Профсоюз, профсоюзные органы, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений, полномочных представителей членов профсоюза отрасли при ведении переговоров и заключении коллективных договоров (соглашений); содействуют Профсоюзу, первичным профсоюзным организациям их деятельности и не препятствуют ему в реализации своих прав, предусмотренных действующим законодательством, Уставом общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о профсоюзных организациях соответствующего уровня, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

Работодатели своевременно рассматривают обращения, заявления, требования, предложения профсоюзных органов и в случае их отклонений дают мотивированные ответы в установленные сроки (не более одного месяца).

В соответствии со статьей 9 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели признают и гарантируют соблюдение ст. 17, 19, 25, 26, 27 Закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Увольнение работников, являющихся членами первичных профсоюзных организаций, в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается с учётом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (первичной профсоюзной организации, областного комитета Профсоюза).

Локальные нормативные акты, акты, устанавливающие порядок оплаты труда в образовательных учреждениях, утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Администрации предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам охраны труда и создания соответствующих условий, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии, другим социально-экономическим вопросам.

Работодатель обязуется

7.3.Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации ОУ согласно ТК РФ, законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Устава учреждения.

7.4.Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты

заработной платы, премий и надбавок и другим социально - трудовым вопросам.

7.5.Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, распределения надтарифного фонда, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

7.6.Членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия их выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.7. Осуществлять увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов ОУ, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.8. Предоставлять профкому бесплатно помещение, телефон, право участия в заседаниях администрации, доступ к нормативной документации для осуществления своих функций.

7.9. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях.

Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Профком обязуется

7.10. Содействовать реализации областного и муниципального трехсторонних соглашений и настоящего коллективного договора.

7.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.12. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников ОУ, проводить экспертизу законопроектов и других нормативно - правовых объектов в области труда и социальных вопросов.

7.13. Обеспечивать мероприятия по защите членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших первичные профсоюзные организации образовательных учреждений представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями по вопросам трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

7.14. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОУ в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

7.15. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОУ, участвовать в урегулировании

коллективных трудовых споров.

Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюзных организаций образовательных учреждений, руководителям образовательных учреждений в вопросах трудового законодательства.

Организовывать работу по заключению коллективных договоров в образовательных учреждениях.

Оказывать содействие профессиональному росту работников образования, участвовать в работе аттестационных комиссий.

Содействовать оздоровлению работников образовательных учреждений и членов их семей, используя право контроля за расходованием средств социального страхования, средств областного бюджета и бюджетных средств муниципальных образований Магаданской области на санаторно-курортное оздоровление работников образовательных учреждений и членов их семей.

Оказывать материальную поддержку за счет средств профсоюзного бюджета членам Профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (согласно Положению Президиума обкома «Об оказании материальной помощи членам профсоюза»).

Принимать участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, условий заключенных соглашений и коллективных договоров.

Участвовать в формировании совместных комитетов по охране труда

8. Разрешение трудовых споров.

8.1.Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 61).

8.2.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации (гл. 60 ТК РФ).

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с заседанием комиссии на паритетных началах.

9.2.Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.

9.3.Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

9.4.Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, трудовым законодательством РФ.