

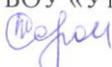
Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений на 2019-2022 годы между работодателем бюджетным общеобразовательным учреждением Тевризского муниципального района Омской области «Утьминская средняя общеобразовательная школа» и работниками в лице представителя совета трудового коллектива бюджетного общеобразовательного учреждения Тевризского муниципального района Омской области «Утьминская средняя общеобразовательная школа»

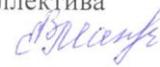
Принят на общем собрании
Трудового коллектива
«06» ноября 2019 года

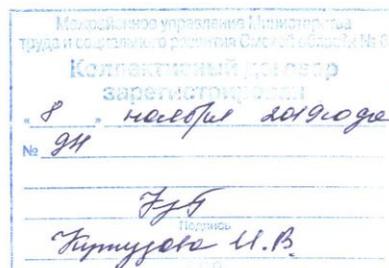
Договаривающиеся стороны:

От работодателя:

Директор БОУ «Утьминская СОШ»
 Т.П. Сорокина
«06» ноября 2019 года

От работников:

Представитель совета трудового
коллектива
 Е.В.Макаричева
«06» ноября 2019 года



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, директором бюджетного общеобразовательного учреждения Тевризского муниципального района Омской области «Утьминская средняя общеобразовательная школа», в лице Сорокиной Татьяны Петровны и работниками, в лице представителя совета трудового коллектива Макаричевой Елены Викторовны, представляющего интересы работников.

1.2. Совет трудового коллектива, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников учреждения.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с трудовым коллективом.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами.

Раздел 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, Отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. (Приложение 1)

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

2.2.2. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

2.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

2.2.4. изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости,

трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

2.2.5. сообщать в письменной форме членам коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее, чем за три месяца;

2.2.6. в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а так же при равноправной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

2.2.7. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

2.2.8. расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка- ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

2.2.9. предоставлять педагогическим работникам отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года (через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы) в соответствии с действующим законодательством ст. 335 ТК РФ;

2.2.10. привлекать учебно-вспомогательный персонал в каникулярное время к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей совета трудового коллектива;

2.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками учреждения;

2.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

2.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 3. Особенности регулирования труда педагогических работников

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждёнными Правительством РФ.

3.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часов.

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 школы.

4.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 рабочих дня до начала занятий.

4.5. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

4.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 школы.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет для педагогического персонала 56 календарных дней (воспитателя дошкольной разновозрастной группы 42 дня), для технического и учебно-вспомогательного персонала 28 дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

4.13. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

4.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождение ребёнка в семье- отцу- до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов сына на службу в армию – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

-родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.17. Для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.18. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается

5.2. Размеры оплаты труда работников определяются трудовыми договорами, штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в области.

В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

5.4. Оплата труда производится согласно Положению об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Тевризского муниципального района Омской области «Утьминская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 2)

5.5. Доплаты за вредные условия труда производятся на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда рабочего места.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, повышение составляет 35%, ночным считается время с 22 до 6 часов.

5.6 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5.7. Заработная плата производится 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступающим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы выплачивается 12 числа данного месяца.

5.8. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда каждый работник извещается не позднее, чем за 2 месяца.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением периодов и организаций перечисленных в ст. 142 ТК РФ).

5.11. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из **фактически** начисленной работнику заработной платы и **фактически** отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

5.12. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, сведения о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиеническим благополучием.

6.2. Работодатель

-обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

-обеспечивает работу в соответствии с Положением об организации работы по охране труда работников, проводит своевременные обучения и инструктажи работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса;

-совместно с комиссией по охране труда разрабатывает Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в ОУ работ, обеспечивает рабочие места инструкциями по охране труда;

- в соответствии со статьей 212 ТК РФ обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением работником места работы (должности) и среднего заработка;

- в соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 3, № 4).

6.3. Работодатель проводит оценку условий труда с участием представителей трудового коллектива, разрабатывает План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, имеющем нарушения.

6.4. Работодатель в период забастовки педагогическим работникам и обслуживающему персоналу оплачивает заработную плату в размере 100%

Раздел 7. Пожарная безопасность

Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в ОУ в соответствии с требованиями законодательства:

Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в ОУ в соответствии с требованиями законодательства:

- 7.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.
- 7.2. Обеспечивает ОУ противопожарным оборудованием, первичными средствами пожаротушения, спасения людей, сертифицированных в области пожарной безопасности.
- 7.3. Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров;
- 7.4. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.
- 7.5. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников ОУ.
- 7.6. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- 7.7. Организует и проводит в ОУ изучение Правил пожарной безопасности.
- 7.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности.
- 7.9. Готовит и предоставляет по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора информацию о состоянии пожарной безопасности в ОУ.
- 7.10. Незамедлительно сообщает в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Представитель трудового коллектива (или представитель профсоюзного комитета):

- 7.11. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в ОУ (исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей).
- 7.12. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и к действиям при возникновении пожара.
- 7.13. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: (исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность автоматических средств пожаротушения).
- 7.14. Организует в соответствии с планом проверки обеспечения пожарной безопасности на электрооборудовании, в компьютерных классах и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: (приказы, инструкции, журналы инструктажа по пожарной безопасности).

8 . Иные социально-трудовые льготы

Работодатель обязуется:

- 8.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении школы не допускать ухудшения условий труда и быта работников школы.
- 8.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.
- 8.3. Возмещать дорожные расходы, связанные со служебными командировками работников школы.
- 8.4. В соответствии со статьей 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения;
- 8.5. Предоставлять меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг;
- 8.6. С учетом мнения совета трудового коллектива применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе: объявления благодарности, награждения почетной грамотой, ценным подарком, премирования, представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.
- 8.7. Обеспечивать ежемесячную выплату денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию в размере 500 рублей при наличии достаточных средств;
- 8.8. Премировать из фонда стимулирования педагогических работников за стаж работы - 25, 30, 35, 40, 45 лет педагогического труда при наличии достаточных средств.
- 8.10. Премировать работников коллектива из фонда стимулирования в размере 2000 рублей юбилеев в 50,55,60 лет при наличии достаточных средств.
- 8.11. Оказывать материальную помощь при длительном заболевании, при несчастном случае (пожар, наводнение) на основании личного заявления при наличии денежных средств.

Раздел 9. Социальная защита молодежи

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную общественную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в организации **стороны коллективного договора договорились:**

9.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.2. Создать Совет молодых специалистов (молодых мастеров).

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов. Предусматривать в положениях о конкурсах победителям выплату денежных премий и иных стимулирующих выплат

9.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.5. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Обеспечивать молодежи доступность к бесплатным занятиям спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворению творческих способностей и интересов.

9.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 1000 руб;

9.8. Выплачивать единовременные выплаты поступающим на работу впервые выпускникам учреждений высшего профессионального образования в соответствии с действующими нормативными документами.

9.9. При отсутствии нарушений правил внутреннего распорядка и нормативных актов учреждения выплачивать из фонда стимулирования ежемесячную премию в размере 1000 рублей за при наличии денежных средств.

9.10. Производить оплату проезда Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, предоставлять учебный отпуск с сохранением заработной платы.

9.11. Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.2. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами

10.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

10.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

10.5. внедрять в организации 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 пенсионные фонды; по социальному страхованию в организации.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного

11.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

12.2. 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

12.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.4. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий местный орган по труду(ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников БОУ «Утьминская СОШ»

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор

_____ Т.П. Сорокина

_____ Е.В.Макаричева

МП