

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МКОУ «Юлдусская средняя общеобразовательная школа
имени Х.Г. Гизатуллина
Шадринского района Курганской области»

На 2021-2024 годы
От работодателя

От работников

Директор
общеобразовательного
учреждения (подпись,
Ф.И.О.)




/Велиев И.Н./

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения (подпись,
Ф.И.О.)




/Гарипова Л.В./

1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКОУ «Юлдусская СОШ им. Х.Г. Гизатуллина».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя Гариповой Л.В. первичной профсоюзной организации (далее профком);

работодатель в лице его представителя – директора Велиева И.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком исполнять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31, 377 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- ✓ «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- ✓ «Положение об оплате труда и стимулировании работников»;
- ✓ Соглашение по охране труда;
- ✓ Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими средствами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Действие трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (статья 351.1 Трудового кодекса).

2.3. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределённый срок;

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст. 57 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.6. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение классов комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении

работником без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ);

В течении учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда;

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативами.

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

3 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к согласованию в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Работодатель обязуется:

3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) исходя из средств, выделяемых на эти цели.

3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

4 ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего большой перерыв между занятиями. (имеющим нагрузку не более 18 часов);

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсоветов, родительские собрания и т. п.) учитель в праве использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя;

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.8. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения;

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, по соглашению сторон, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований ТК РФ.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласования работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ;

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.11.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

✓ Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 7 календарных дней;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время;

5.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению в случаях установленных статьей 128 ТК РФ

5.13.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 Уставом учреждения.

5.14.Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по учреждению, графики работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего распорядка;

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течении перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. Ст. 108 ТК РФ.

5.15.Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания.

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

6 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется по ОСОТ.

6.2. Система оплаты труда, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, премиальных выплат устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (в том числе в форме положения об оплате труда и стимулировании работников).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты зарплаты являются 5 и 20 числа.

Работодатель обязан:

6.6. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам (ст. 56, 236 ТК РФ).

6.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.9. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.10. Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере 2\3.

6.11. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты работникам несет руководитель учреждения.

Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

7 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости. Размер материальной помощи определяется на совместном заседании администрации и профкома.

8 ОХРАНА ТРУДА ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений.

8.3. Проводит ежегодный анализ условий и охраны труда, производственного травматизма, реализует мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.4. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2 % от фонда оплаты труда.

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.8. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ) (к органам государственного контроля относятся:

Государственная инспекция труда в Курганской области, Государственный санитарно – эпидемиологический надзор, энергонадзор, Госгортехнадзор, Госпожнадзор).

8.10.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

8.11.Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.12.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.14.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

8.17.Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.18.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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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.

В соответствии с Перечнем поручений Президента РФ № ПР-1998 от 24.10.2021г., а так же в связи с вступлением в силу дополнительного соглашения к Областному трехстороннему соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским

региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы, с учетом финансово - экономического положения работодателя предоставлять два оплачиваемых дня отдыха, работникам при вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

Профком обязуется:

- ✓ Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- ✓ Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- ✓ Профком совместно с работодателем организует действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, также организует проведение проверок условий охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том что:

9.1.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2.Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, проведение оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.4.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников.

9.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9.Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- ✓ Расторжение трудового договора с работниками;
- ✓ Запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- ✓ Очерёдность предоставления отпусков;
- ✓ Массовые увольнения;
- ✓ Утверждение правил внутреннего распорядка;
- ✓ Создание комиссии по охране труда;
- ✓ Установление размеров доплат в соответствии с Положением «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда».

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1.Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

10.3.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.5.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.6.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11 Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель и профком направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

11.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению колдоговора и отчитываются на общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. В случае нарушения или невыполнения колдоговора несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий колдоговор действует в течении 3-х лет с момента его подписания.

Заключительные положения

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (глава 61 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в порядке, установленном ТК РФ.

Администрация и уполномоченные ей лица за невыполнение мероприятий договора, нарушение его условий, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (статья 351.1 Трудового кодекса).