

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 34»  
г. Воркуты  
МО ГО «Воркута» Республики Коми  
на 2014-2016 годы.

От работодателя:  
Директор  
МОУ «СОШ № 34»  
  
И.В.Комисарчук

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
И.А. Луїск

Протокол № \_\_\_\_\_ от 29.01.2014

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Министерстве экономического развития Республики Коми,  
И.А. Луїск  
Регистрационный № 130 К/Р/014  
от « 3 » января 2014 г.  
И.А. Луїск  
И.А. Луїск

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «СОШ № 34» г. Воркуты.

1.2. Коллективный договор (КД) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), соглашением между руководителем администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Управлением образования МО ГО «Воркута», городским комитетом профсоюза работников образования и науки по обеспечению социально-экономических прав работников системы образования на 2013-2015 годы и иными законодательными нормативно-правовыми актами с целью регулирования социально – трудовых отношений и усиления социальной защищённости работников.

1.3. Сторонами КД являются:

- работники школы, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки в лице их представителя – председателя профкома П.А. Луйск.
- работодатель в лице его представителя - директора И.В. Комисарчук.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия КД стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44). Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр положений КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения членов профсоюза.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2014 года и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право 1 раз продлить срок действия коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.8. Коллективный договор признает право руководителя на:

- поощрение работников за добросовестный труд и высокие показатели в труде;

- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- принятие нормативных локальных актов;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 372 ТК РФ)
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.9. Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- выполнение работы в соответствии с условиями трудового договора;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена согласно Приказу Минобрнауки РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;
- объединение в профессиональные союзы на добровольной основе;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- обязательное социальное страхование.

1.10. Директор признает профсоюзный комитет школы единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.11. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по вопросам социальных трудовых отношений и обсуждение с руководителем школы вопросов о работе учреждения и внесение предложений по ее совершенствованию. (Ст.372, 373 ТК РФ).

1.12. Все индивидуальные трудовые споры, кроме увольнения, решаются Комиссией по трудовым спорам (КТС) по заявлению несогласной стороны.

1.13. Выборный профсоюзный орган может осуществлять представительство и защиту интересов работников при их обращении в КТС и судебные органы.

1.14. Приложения к коллективному договору являются его составной частью. К КД прилагаются:

1. Соглашение по технике безопасности и охране труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда

4. Положение о выплатах компенсационного характера.
5. Положение о выплатах стимулирующего характера.
6. Положение о комиссии по социальному страхованию.
7. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением регулируются законодательством РФ о труде, Федеральным Законом «Об образовании в РФ», настоящим коллективным договором и возникают на основе трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения, изменения в него определяются в соответствии с ст. 57, 58, 59, 60, 64, 65, 67, 68 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим КД.

2.3. Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учёбы время лёгкого труда, не приносящего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ)

2.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трёх месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Не устанавливается испытательный срок для лиц, перечисленных в части 4 ст.70 ТК РФ.

2.6. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительной причины, то трудовой договор аннулируется.

2.7. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии; конкретный вид поручаемой работнику работы;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха;

компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.9. Сохраняется преемственность классов (групп) т.е. учитель, как правило, переходит со своими детьми из класса в класс до итоговой аттестации.

2.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год за 2 месяца до ухода в очередной отпуск в письменном виде. Доплаты и надбавки компенсационного характера, дополнительная работа, заведование кабинетом при этом не оговариваются. Изменение обязательных условий трудового договора на новый учебный год по инициативе работодателя допускается в случаях, указанных в ст.74 ТК РФ.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет и находящимся в творческом отпуске без сохранения заработной платы, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.12 Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.13. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников - увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета школы (ст. 82 ТК РФ). О

предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.14. Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляются в соответствии со ст. 179, 180, 318 ТК РФ.

2.15. Стороны договорились, что помимо перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата предоставляется:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 1 года;
- председателю первичной профсоюзной организации (ст. 374 ТК).

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным статьями 77, 81, 83, 336 ТК РФ.

Учет мотивированного мнения ПК осуществляется согласно ст. 82, 373 ТК РФ.

2.17. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матерей, по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1 – 14 ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

2.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Воркута».

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 25 число месяца.

3.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работодатель выплачивает денежную компенсацию согласно ст. 236 ТК РФ.

3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. При нарушении данного пункта – за работником сохраняется право на продолжение трудовой деятельности. При этом работник обязан написать заявление о желании продолжать работу.

3.5. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день работы (ст. 140 ТК РФ).

3.6. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, может быть взыскана в случаях:

- счётной ошибки;
- если комиссией по рассмотрению трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.7. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях особо предусмотренных законодательством, не более 70 % заработной платы, причитающейся работнику. При удержании по нескольким исполнительным листам – не более 50 % (ст. 138 ТК РФ).

3.8. Доплаты и надбавки компенсирующего характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, выплачиваются работникам школы в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Воркута». Все доплаты производятся в рамках утверждённого фонда оплаты труда.

3.9. Работникам, работающим с вредными условиями труда, предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством по результатам аттестации рабочих мест.

3.10. Стороны договорились:

Осуществлять премирование работников школы при наличии финансовых средств:

- за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований;
- за высокие показатели учебно-воспитательной работы в течение учебного года;
- за участие и результативность в конкурсе «Учитель года».
- за высокий уровень проведения открытых уроков и открытых мероприятий;
- за качественную работу по ремонту и подготовке школы к новому учебному году;

- за сохранность мебели, санитарно-гигиеническое состояние учебных кабинетов и улучшение состояния кабинета;
- за выполнение работы вне должностных обязанностей.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время работников определяется Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, учебным расписанием, годовым учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Для педагогических работников школы устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для других работников отрасли – 36 часов для женщин и 40 часов для мужчин (ст. ТК РФ 91, 333). Для работников, не достигших возраста 18 лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 94 ТК РФ).

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предоставляется 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю).

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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 и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Дни отдыха предоставляются также за выполнение работником дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, из расчёта времени их учебной нагрузки на текущий учебный год.

4.8. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников школы. Педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени. График работы в каникулы устанавливается приказом директора школы с учётом мнения ПК.

4.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной школе. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется согласно ст.123 ТК РФ

4.10. Порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. Работник должен быть извещён о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала под подпись.

4.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.12. Работодатель имеет право осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия (на основании письменного заявления).

Не допускается отзыв из отпуска

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет.

4.13. Работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года предоставляется право компенсации расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно видами транспорта, предусмотренными решением Совета муниципального образования городского округа «Воркута». Оплата проезда работника и неработающих членов семьи производится в пределах территории РФ (ст.325 ТК РФ) независимо от отдельного или совместного с работником использования ими ежегодного отпуска.

4.14. Подлежит оплате стоимость провоза багажа до 30 кг по железнодорожному билету, использование постельных принадлежностей, страховые сборы, услуги по предварительной продаже билетов, заказу и бронированию мест.

4.15. При непредоставлении проездных билетов связи с их утерей или проезда в отпуск личным транспортом оплата производится при наличии документов,

подтверждающих проведение отпуска в определённом месте по наименьшей стоимости проезда.

Если работник проводит время своего отпуска в разных местах или при проезде с остановками в пути, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путём без учёта остановок в пути.

4.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня.
- занятым на работах с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней;
- с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней;

4.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника.

4.18. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет или имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребёнка в возрасте до 14 лет, устанавливаются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

### **5.1. Директор школы**

#### **5.1.1. Проводит мероприятия по:**

- заключению соглашения по охране труда с учётом мотивированного мнения ПК, где определяются организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда;
- обеспечению полного выполнения мероприятий, предусмотренных данным договором;
- проведению в учреждении аттестации рабочих мест по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда;
- организации работы в учреждении комиссии по охране труда и ТБ;
- разработке и утверждению инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома;

- информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ);

5.1.2. На время приостановки работ в организации, на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.3. Несчастный случай на производстве является страховым случаем

5.1.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей' ущерб возмещается в соответствии с действующим законодательством

5.2. Директор обязуется:

5.2.1. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 225 ТК РФ).

5.2.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ).

5.2.3. Обеспечить **????** Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (статья 213 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302 Н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и(или) опасными условиями труда»).

5.2.4. Обеспечить в соответствии с частью 6 пункта 5.1. разработать и приложить к Коллективному Договору Перечень профессий работников, получающих бесплатно сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и нормы выдачи (статья 221 ТР РФ).

5.2.5. Обеспечить Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства и нормы выдачи Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12. 2010г № 1122 Н "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА "ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ".

5.2.6. Обеспечить Перечень профессий и должностей которым устанавливаются льготы и компенсации за условия труда и размеры льгот и компенсаций (Постановление Правительства РФ от 20.11.08 № 870 «ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СОКРАЩЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА, ПОВЫШЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА»).

5.2.7. Включить в план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, составленный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с ФЗ РФ от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.8. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- повышение оплаты труда - 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

5.3. Работник обязуется:

5.3.1. Соблюдать требования ОТ, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

5.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

5.3.3. Проходить обучение по ОТ, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении острого профессионального заболевания (отравления).

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1. Обеспечить контроль соблюдения безопасных и здоровых условий труда;

5.4.2. Принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

5.4.3. Оказывать необходимую консультативную и методическую помощь работникам по вопросам охраны труда.

5.4.4. В случаях ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченный по охране труда должен ходатайствовать перед работодателем в письменном виде о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

6.1. На работников школы распространяются все льготы и выплаты, предусмотренные трехсторонним соглашением между Главой муниципального образования городского округа «Воркута», Управлением образования МО ГО «Воркута», городским комитетом профсоюза работников образования и науки по обеспечению социально-экономических прав для работников системы образования на 2010-2011 годы.

6.2 Работодатель принимает все меры по выполнению программы «Образование», а также по выполнению текущих и капитальных ремонтов, обновлению мебели, оборудования, спортивного инвентаря, приобретению учебно-наглядных пособий с привлечением бюджетных и внебюджетных средств

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ИХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР**

7.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители в соответствии с законодательством:

- соблюдают права Профсоюза, способствуют его деятельности.
- бесплатно выделяют необходимые для деятельности профсоюзных организаций помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной; мебель; средства связи; множительную и офисную технику, транспорт и помещения для проведения собраний;
- не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать без нарушения режима работы учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, условий проживания в общежитиях, медицинского обслуживания.
- стороны признают гарантии, предусмотренные ст. 374 ТК РФ, для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от работы;
- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, председатели профсоюзных организаций учреждений образования, члены президиума городского комитета профсоюза с согласия президиума горкома профсоюза работников образования и науки;
- увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели - с согласия Президиума Горкома профсоюза;
- членам выборных профсоюзных органов (председателям первичных профсоюзных организаций, членам президиума горкома профсоюза) предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Колдоговором, 1 день в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы. По взаимному согласию руководителя учреждения и председателя профсоюзного комитета это время можно суммировать в течение года и использовать в каникулярное время;
- члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, съездов, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных действующим законодательством с сохранением средней заработной платы.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

### **8.1. Профком обязуется:**

Всемерно содействовать реализации настоящего Колдоговора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной штаты, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю городской комиссии по социальному страхованию.

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

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

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

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению.

8.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда 9 ст.147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессов и специальностей (ст.196 ТК РФ) и другие вопросы.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1%.