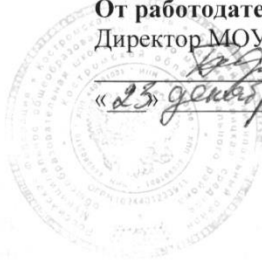


От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Талицкой средней школы
Калинкина И.М.
«23» декабря 2013 г.

От работодателя:

Директор МОУ Талицкой средней школы
Базанова О.В.
«23» декабря 2013 г.



Коллективный договор

**Муниципального общеобразовательного учреждения
Талицкой средней общеобразовательной школы
Буйского муниципального района Костромской области
на 2013 - 2016 гг.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

администрации Буйского муниципального района

Регистрационное уведомление № 26 от 27.12 20__ г.

Руководитель органа по труду

Косарева Л.В. (должность, Ф.И.О.)

рабоче

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Костромской области.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Муниципальное общеобразовательное учреждение Талицкая средняя общеобразовательная школа Буйского муниципального района Костромской области представленный в лице директора школы Базановой Ольги Владимировны, именуемый далее "Работодатель", и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные организацией Профсоюза образовательного учреждения именуемого далее "Профсоюз", в лице ее председателя: Калинкиной Ирины Михайловны.
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.
- 1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
- Работодатель обязуется:
- признавать исключительное право Профсоюза вести переговоры от имени трудового коллектива по всем вопросам, возникающим в учреждении, в том числе при заключении и исполнении коллективного договора, установления оплаты и режима труда и др.
 - признавать Профсоюз единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений, а так же по всем условиям исполнения коллективного договора.
 - Доводить до сведения работников изменения законодательства о труде.
 - Содействовать Профсоюзу в использовании отраслевых и местных СМИ и информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.
 - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
 - создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
 - учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым

договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих Профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими Профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Соглашения между Департаментом образования и науки Костромской области и Костромской областной организации Профсоюза работников образования и науки на 2013-2015 г. Соглашения между районной организацией Профсоюза Буйского муниципального района и Районным отделом образования Администрации Буйского муниципального района на 2013-2015годы. Стороны признают действующими и распространяющимися на них указанные соглашения и обязуются их выполнять. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в течение месяца провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении данного коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям

должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

- 1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.
- 1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае реструктуризации и реорганизации учреждения. При реструктуризации и реорганизации и смене формы собственности учреждения или учредителя, стороны обязуются в течение 3 месяцев заключить новый коллективный договор, не ухудшающий положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
- 1.13. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 1 месяца после его подписания.
- 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет силу в течение всего срока ликвидации учреждения.
- 1.15. Пересмотр положений настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.16. Перечень локальных актов, при принятии которых учитывается мнение Профсоюза:
 - Правила внутреннего трудового распорядка
 - Положение о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам образовательных учреждений
 - соглашение по охране труда;
 - порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
 - положение о распределении фонда доплат и надбавок;
 - Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений
 - Тарификационный список работников
 - Другие локальные акты, затрагивающие нормы трудового права работников.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ОПЛАТА ТРУДА

- 2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе "Новой системы оплаты труда", с учётом поэтапного повышения зарплаты, Перечня профессиональных квалификационных групп должностей, Перечня повышающих коэффициентов к базовым окладам. Перечня выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера работникам образовательных учреждений, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Стороны договариваются, что фонд оплаты труда учреждения состоит из: выплат стимулирующего и социального характера, компенсационных выплат, которые

распределяются и выплачиваются согласно Положениям № 3 и № 4 к настоящему коллективному договору.

Компенсационные выплаты включают: Оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации за работу в учреждениях для детей с отклонением в развитии, доплат за неблагоприятные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за ненормированный рабочий день и т.д.

Стимулирующие и социальные выплаты: надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, за качественное выполнение порученной работы, связанной непосредственной организацией и проведением учебного процесса, за стаж работы в образовательном учреждении, за использование здоровые берегающих технологий, за участие в методической работе, а также за работу, не входящую в основные обязанности работников.

Запрещается производить оплату труда из фонда доплат и надбавок работникам, за выполнение их основных должностных обязанностей, а так же оплачивать дополнительно введенные ставки.

2.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.3. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.4. Работникам организации, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся соответствующие доплаты в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест.

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

2.6. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 35%.

2.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

2.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в 1,5 размере (в полуторном размере), за последующие часы – в 2-м размере (в двойном размере). По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.10. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

- 2.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.
- 2.12. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.
- Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.
- 2.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 29 числа каждого месяца - аванс и 14 числа - окончательный расчет за месяц работы.
- 2.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.
- 2.15. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.
- При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/300 от действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы), по день фактического расчета включительно.
- В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.
- 2.16 Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работников в соответствии с тарификацией работников, производимой на основании НСОТ, Постановления главы администрации Буйского муниципального района от 29 октября 2008 года № 825 «Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образованием администрации Буйского муниципального района» (с изменениями: Постановления главы администрации Буйского муниципального района от 22 августа 2011г. № 583, от 01.12.2011г. № 883, от 07.12.2012г. № 877, от 25.04.2013г. № 230, от 28.05.2013г. № 278, от 06.09.2013г. № 517, от 31.10.2013г. № 644).
- 2.17 Оплата труда в период карантина или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, осуществляется в полном объеме.
- 2.19. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме производить выплату работникам возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, а так же с командировкой связанной с повышением квалификации работника. В случае направления в командировку работодатель обязан возместить работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. Указанные расходы возмещаются путем авансирования или не позднее одного дня после приезда работника из командировки.
- 2.20. Заработная плата исчисляется в соответствии с НСОТ, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:
- отнесение должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным группам, квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
 - установление базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
 - установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
 - установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего и социального характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

2.21. Изменение оплаты труда:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

2.22. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

2.23. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

2.24 Работодатель устанавливает и ежемесячно выплачивает надбавки за педагогический стаж работы:

- за 10 лет и выше – 250 р.
- за 20 и выше – 500 р.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.5. Работодатель обязуется:

- устанавливать должностные обязанности работникам в соответствии с Постановлением главы администрации Буйского муниципального района от 29 октября 2008 года № 825 «Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образованием администрации Буйского муниципального района» (с изменениями утвержденными Постановлением главы администрации Буйского муниципального района от 31.10.2013г. № 644).

- обеспечивать эффективное и социально справедливое использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям;
- вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, добиваться выделения Профсоюзам путёвок на оздоровление работающих и их детей
- создавать условия для профессионального роста работников.
- добиваться в Администрации Буйского муниципального района Костромской области выплат единовременного пособия на обустройство хозяйством молодых специалистов.

3.6 В трудовом договоре оговариваются существенные условия: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Оплата труда, включая все надбавки и доплаты. Сроки выплаты заработной платы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами и с согласия Профсоюза. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается с согласия Профсоюза до окончания учебного года, и каждый работник предупреждается работодателем в письменном виде о нагрузке на новый учебный год не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года, до ухода в отпуск.

Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по инициативе работодателя производится с согласия выборного Профсоюзного органа в порядке предусмотренном ст.373 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному Профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16-летнего возраста.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без отработки, в день предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (или исчисленной пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении) с выплатой выходного пособия по сокращению.

- 4.8 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза, а так же Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений.
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени женщин в т.ч. и педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю(постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1), остальных работников – 40 ч.
- 5.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с их письменного согласия.

Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия Профсоюза.

- 5.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и на основании СанПиНа.

Педагогическим работникам, **по возможности**, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- 5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки учитывается:

- Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- Обеспечение специалистов, после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов, групп.

- 5.4.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

- Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.
- 5.4.3. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.
- 5.4.4. В случае уменьшения у учителей Учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в полном размере.
- 5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.
- 5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников.
- Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.
- 5.7. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:
- 2 дня работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.).
- Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.
- 5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.
- Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.
- Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время (не нарушая учебного процесса) в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.
- Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).
- 5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (см. ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.
- 5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 5.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.
- 5.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы либо в счёт очередного летнего отпуска (по заявлению работника):
- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня,
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 2 дня.
- и другие случаи.

5.13. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.14 Работникам гарантируется предоставление длительного оплачиваемого отпуска сроком до одного года не реже чем один раз в десять лет, в порядке предусмотренном в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года (разрабатывается на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570). Либо на основе Положения, утвержденного Приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 № 3570.

5.15 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.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

5.17. По согласованию с Профсоюзным комитетом работодатель предоставляет возможность гибкого графика работы, сдвиги по времени начала рабочего дня и обеденного перерыва, женщинам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста.

5.18. Работодатель обязуется предоставить работнику, претендующему на звание учитель года (члену Профсоюза) дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 дней для подготовки к конкурсу, по согласованию с Профсоюзом. Работодатель обязуется содействовать работнику в подготовке необходимых документов и оказывать иную необходимую помощь.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного Профсоюзного органа план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе работодателем, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

6.6. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.7. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 4-х человек

1) директор – председатель комиссии,

2) председатель Профсоюза – член комиссии.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.8. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с "Положением о порядке проведения аттестации, рабочих мест по условиям труда", утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н с учётом приказа № 590н от 12.12.2012г.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссии по охране труда.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя.
- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 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.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения Профсоюза.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.
- Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профсоюз обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов Профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов Профсоюза.
- Добавиться выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Нормативные акты, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профсоюза или принимает решение по согласованию с ним:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- список работников, которым устанавливаются компенсационные доплаты за работу во вредных или опасных условиях труда;
- положение о порядке распределения доплат и надбавок;

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законодательством Костромской области, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или Профсоюзной деятельностью.

8.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения(ст.43 ТК РФ).

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы всех работников в т. ч. и не являющихся членами профсоюза если они ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1 %.(ст.377 ТК РФ)

8.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Работодатель согласовывает с Профсоюзом локальные акты по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выбранный Профсоюзный орган (Профсоюз).

Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

- 8.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 8.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.
- 8.8. Работодатель обеспечивает участие председателя Профсоюза или его представителя в управленческих совещаниях.
- Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и других.
- 8.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время Профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования Профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).
- 8.10. Члены Профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях Профсоюзов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.
- 8.11. Стороны подтверждают, что работодатели и их представители в соответствии с законодательством:
- Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.
 - Предоставлять Профсоюзному органу – бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
 - Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
 - Предоставлять Профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по условиям труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.
- 8.12. Работа в качестве председателя Профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается сторонами настоящего Соглашения значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, выдвижении в резерв руководящих кадров.
- 8.13. Работодатель признает право Профсоюза:
- 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 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.
 - Направлять учредителю 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.
 - Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию (совместно с райкомом (горкомом, советом) Профсоюза) по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.14. Работодатель по согласованию Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

8.15. Члены выборных Профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители Профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной Профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

Работодатель обязуется сохранять за освобожденными Профсоюзными работниками и штатными работниками Профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

При окончании срока полномочий в составе выборного Профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

9.2. Работодатель обязуется:

- Содействовать в организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. В целях защиты пенсионных прав работающего населения работодатель обязуется:

- 1) осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 2) создать совместно с профсоюзными организациями на предприятии комиссию по пенсионным вопросам.
- 3) принимать меры по представлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно - цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи, либо магнитных носителях.
- 4) выдавать работникам предприятия копию индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.
- 5) обеспечивать сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.
- 6) обновлять перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
- 7) представлять в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.
- 8) обеспечивать своевременно уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.
- 9) обеспечивать защиту интересов работников в части выплаты им заработной платы без применения «теневых» схем.
- 10) принимать заявления, своевременно удерживать и перечислять дополнительные страховые взносы из заработной платы работников, написавших заявления на вступление в правоотношения согласно Федеральному закону от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ на накопительную часть трудовой пенсии.

11) ежеквартально предоставлять в территориальный орган Пенсионного фонда соответствующие сведения о работниках, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

12) рассматривать совместно с профсоюзами вопрос о включении в коллективные договоры обязательства по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в соответствии с законодательством.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

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

11.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие конфликты, связанные с выполнением и заключением коллективного договора.

12.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. Совместно вырабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

УВЕДОМЛЕНИЕ

В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ОТ 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ

Проведена уведомительная регистрация коллективного договора на
2013 - 2016 годы между администрацией и работниками
МОУ Школа с сред. школой

Регистрационный номер 26

Примечание:

Условия Коллективного договора ухудшающие положение работников,
по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Консультант по вопросам охраны труда администрации

Буйского муниципального района



В.В.Климов

УВЕДОМЛЕНИЕ

В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ

Проведена уведомительная регистрация коллективного договора (продлён) на
2016-2019 годы между администрацией и работниками
МОУ Талицкой средней школы»

Регистрационный номер № 15

Примечание:

При уведомительной регистрации коллективного договора условий ухудшающих
положение работников не выявлено.

Ведущий специалист по правовым вопросам
и вопросам охраны труда администрации
Буйского муниципального района _____ Н.С. Копылова
22.11.2016 г.

СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору (наименование организации) от 23.12.2016 г.
продлении срока действия договора

23.12.2016__

г.Буй

Настоящее соглашение заключено трудовым коллективом МБОУ "Гимназия средней школы" в лице Калинкиной Ирины Михайловны, представляющей МБОУ "Гимназия средней школы" в лице директора Соколова Евгения Ивановича, следующего:

1. Настоящим соглашением стороны договорились продлить срок действия КД ТК РФ продлить срок действия договора от 23.12.2016 г. до 23.12.2019 г.
2. Настоящее соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру каждой стороне.

Директор


Соколов Е.И.

Пр. Представителя коллектива



М.П.