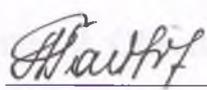
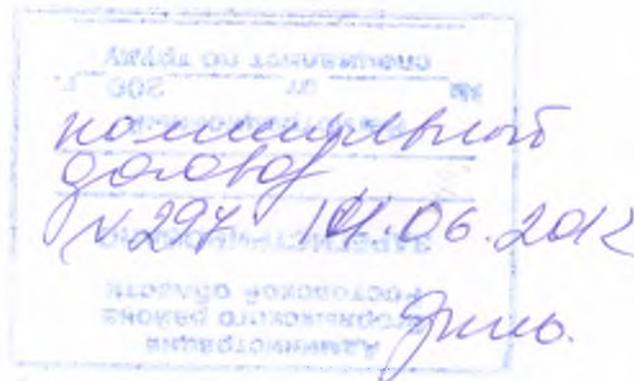


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ОБЪЕДИНЕННАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6
ИМ. В. А. СУЛЕВА

«УТВЕРЖДЕНО»	«УТВЕРЖДЕНО»
Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации	Директор МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева
 (подпись)	 (подпись)
Губворонкова Л.В. (Ф.И.О.)	Менна М.Н. (Ф.И.О.)
«8» июня 2012г.	«8» июня 2012г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ ОБЪЕДИНЕННОЙ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 6 им. В. А. СУЛЕВА
на 2012 — 2015 г.г.**

Принят собранием
трудового коллектива
8 июня 2012 года
Протокол № 2



х. Объединенный

Содержание коллективного договора
МБОУ СОШ №6 им. В. А. СУЛЕВА на 2012 – 2015 г.г.

- Раздел 1. Общее положение.
- Раздел 2. Обеспечение занятости и регулирование увольнений.
- Раздел 3. Режим труда и отдыха.
- Раздел 4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.
- Раздел 5. Условия и охрана труда
- Раздел 6. Социальные гарантии.
- Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
- Раздел 8. Заключительное положение.

Наименование организации - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
Объединенная средняя общеобразовательная школа № 6 им. В. А. Сулева

Работодатель - директор Шеина Надежда Николаевна

Профсоюзный комитет – председатель профсоюзного комитета Гайворонская Людмила
Викторовна

Предмет договора: принятие настоящего коллективного договора является предметом
договора.

РАЗДЕЛ 1 . Общее положение.

1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с произошедшими изменениями в Трудовым Кодексом РФ от 30.06.2006 г., статья 40 «Коллективные договора и соглашения» и является основным правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева (Трудовой Кодекс РФ ст. 40-44).

2 Коллективный договор заключается на предприятиях и организациях любой формы собственности использующих наемный труд между трудовым коллективом и администрацией, именуемого в дальнейшем «работодатель» в лице первого руководителя.

3 Сторонами коллективного договора являются: работники МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева в лице председателя профкома и работодателя директора МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.

4 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором и председателем профсоюзного комитета.

5 Работодатель рассматривает профсоюзную организацию общества и коллективный договор, как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов.

6 При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В основу взаимоотношений на производстве должны быть положены взаимное доверие и уважение, исходящее из того, что люди – высшая ценность общества.

7 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности трудового коллектива, сохранение рабочих мест, повышение материального благосостояния каждого работающего.

8 Для достижения этих целей стороны берут на себя обязательства:

Работодатель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить условия труда необходимые для высокопроизводительной работы и отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- обеспечить участие председателя профкома в работе учреждения;
- учитывать мнение профсоюзного комитета;
- соблюдать трудовое законодательство и закон о профсоюзах, иные правовые акты, договора о труде;

Профсоюзный комитет обязуется:

- нацеливать работающих на выполнение внутреннего распорядка;
- добиваться повышения уровня жизни работников;
- контролировать соблюдение работающими закона о труде и охране труда;
- оперативно рассматривать предложения и замечания работников и администрации;
- защитить права и интересы работающих в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, экономно и рационально расходовать материалы, электроэнергию и топливо;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу на рабочем месте, в трудовом коллективе.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

Руководитель имеет право:

управлять учреждением и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;
заключать трудовые договоры (контракты);
расторгать трудовой договор по инициативе работодателя в соответствии ст.81 Трудовым Кодексом РФ;
определять необходимую для выполнения работы численность работников, а также требовать от работников надлежащее выполнение работы в соответствии с трудовым договором (контрактом);
применять следующие меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины: замечания, выговор, увольнение по инициативе администрации (ст.192-193 Трудового Кодекса РФ); снятие дисциплинарного взыскания со статьей 194 Трудового Кодекса РФ;
применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам «в рамках трудового законодательства» в случаях: нанесения материального ущерба при исполнении работающим трудовых обязанностей, хищения имущества учреждения;
применять меры поощрения к работникам добросовестно и в полном объеме выполняющим свои функциональные обязанности: благодарность, денежное вознаграждение, ценные подарки, почетные грамоты (ст.191 Трудового Кодекса РФ);
отзывать работника (по его согласию) из отпуска, с предоставлением неиспользованной части в удобное для работника время в течение текущего рабочего года (ст. 125 Трудового кодекса РФ);

Профком имеет право:

вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива и др.;

- добиваться улучшения качества жизни работников, условий труда и быта;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, выступать стороной в договорах с работодателем по существу возникающих трудовых конфликтов;
- участвовать в формировании и расходовании фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
- участвовать в решении вопроса ликвидации, учреждения, реорганизации, сокращения численности штатов, в создании новых подразделений, перепрофилировании и ликвидации структур, сдачи в аренду зданий и помещений;
- требовать приостановку действий администрации, ущемляющих права и интересы работников.

Работник имеет право:

- на производственные условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;
- вознаграждение за труд, без какой-то бы ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- на установленные федеральным законом рабочее время, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;
- на разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- на возмещение вреда, причиненного его здоровью, в связи с выполнением им трудовых обязанностей;
- на объединения включающие право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов;
- на государственную, включая судебную, защиту трудовых прав;
- на пособие по государственному социальному страхованию;
- на справедливое разрешение индивидуальных и трудовых споров;
- на защиту от безработицы и гарантии в случае потери работы;
- на социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на компенсации, установленные законодательством, коллективным договором, если работающий занят на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- на расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 Трудового Кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 2.

Обеспечение занятости и регулирование увольнений.

Работодатель обязуется:

11 Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором (контрактом);

12 Представлять профсоюзному комитету не менее чем за 3 месяца информацию о высвобождении работников в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности или штата;

13 В период сокращения численности в последнюю очередь увольнять работника – единственного кормильца в семье; женщин, имеющих детей; инвалидов;

14 Расторжение трудового договора по сокращению штатов производить с предварительного согласия профсоюзного комитета, предупреждая работника персонально письменно под роспись не менее чем за 2 месяца, при наличии вакансий предложить высвобождаемому работнику другие должности, сообщить в службу занятости не менее чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении работника;

5 При сокращении численности и штата работников, при организации и ликвидации подразделений учитывать преимущественное право на оставление на работе лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 Трудового Кодекса РФ);

6 Не допускать увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии у них ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18-ти лет, в том числе и по сокращению штатов (ст.261 Трудового Кодекса РФ);

7 Работникам, высвобождаемым из учреждения при расторжении трудового договора по сокращению штата: выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка; сохранять заработную плату за период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст. 178)

8 С целью сохранения кадрового потенциала осуществлять трудоустройство высвобождаемых медицинских работников на вакантные должности в учреждении (при необходимости предусмотреть переподготовку);

9 Осуществлять переводы по производственной необходимости без согласия работника сроком до одного месяца, в течение календарного года в данной организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ст.74 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 2.
Обеспечение занятости
и регулирование увольнений.

Работодатель обязуется:

1 Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором (контрактом);

2 Представлять профсоюзному комитету не менее чем за 3 месяца информацию о высвобождении работников в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности или штата;

3 В период сокращения численности в последнюю очередь увольнять работника – единственного кормильца в семье; женщин, имеющих детей; инвалидов;

4 Расторжение трудового договора по сокращению штатов производить с предварительного согласия профсоюзного комитета, предупреждая работника персонально письменно под роспись не менее чем за 2 месяца, при наличии вакансий предложить высвобождаемому работнику другие должности, сообщить в службу занятости не менее чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении работника;

5 При сокращении численности и штата работников, при организации и ликвидации подразделений учитывать преимущественное право на оставление на работе лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 Трудового Кодекса РФ);

6 Не допускать увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии у них ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18-ти лет, в том числе и по сокращению штатов (ст.261 Трудового Кодекса РФ);

7 Работникам, высвобождаемым из учреждения при расторжении трудового договора по сокращению штата: выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка; сохранять заработную плату за период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст. 178)

8 С целью сохранения кадрового потенциала осуществлять трудоустройство высвобождаемых медицинских работников на вакантные должности в учреждениях (при необходимости предусмотреть переподготовку);

9 Осуществлять переводы по производственной необходимости без согласия работника сроком до одного месяца, в течение календарного года в данной организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе ст.74 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 3.

Режим труда и отдыха.

- Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.112 Трудового Кодекса РФ;
- Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 Трудового Кодекса РФ).
- Привлекать работающих к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному согласию работника (ст.113 Трудового Кодекса РФ);
- Установить продолжительность рабочего времени для педагогических работников 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности установить 36-ти часовую рабочую неделю (согласно Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1). Установить для всех работников - 6-ти дневную рабочую неделю с одним выходными. Для сторожей, работа по графику.
- Ночное время с 22 до 6 часов. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды, женщины имеющие детей до 3-х лет, детей инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи (ст. 96. ТК РФ);
- Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства не может превышать 16 часов в неделю. При установленной сокращенной продолжительности рабочего времени внутреннего совместительства не разрешается (ст. 98. ТК РФ).
- Предоставлять ежегодный трудовой отпуск для всех работников продолжительностью - 28 календарных дней, педагогических и руководящих работников - 56 календарных дня, заведующей библиотекой - 42 календарных дня. А также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст.119 Трудового кодекса)
- При исчислении общей продолжительности и ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском ст. 120 ТК РФ.
- Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:
- беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда.
 - отпуск предоставляется полностью за рабочий год (ст. 126 ТК РФ);
- Установить график отпусков, руководствуясь (ст.122-128 Трудового Кодекса РФ);
- Предоставлять право работникам на разделение трудового отпуска на 2 части, с учетом его использования в течении года по заявлению работника, в соответствии с утвержденным графиком отпусков, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового Кодекса РФ);
- Работникам предоставлять право на отпуск без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случае: регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней; В случаях выпускного бала в школе и проводы детей в первый класс - 1 день;
 - женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней;
 - женщинам матерям, воспитывающим ребенка до 14 лет, в период когда позволяют производственные условия (ст. 263 ТК РФ);
 - допущенным к вступительным экзаменам в высшее учебное заведение - 15 календарный дней, в высшее специальное заведение - 10 календарных дней;
 - женщинам для ухода за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- Предоставлять 4-е выходных оплачиваемых дня в месяц по уходу за детьми инвалидами и инвалидами с детства до 18-ти лет работающим родителям (ст.262 Трудового Кодекса РФ);
- Работникам, совмещающим труд с заочным обучением, по месту их работы предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска для зачетов, экзаменов, защиты дипломов (ст.173-177 Трудового Кодекса РФ);

- 25 Предоставлять возможность пользоваться неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей беременным женщинам; женщинам, имеющим ребенка-инвалида с детства до 18 лет; работающим, осуществляющими уход за больными членами семьи. Выплаты производить в соответствии с приказом федеральной службы занятости РФ от 26.05.93г «О порядке предоставления компенсационных выплат работникам учреждений, организаций вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю»;
- 26 Ограничить сверхурочные работы и направления в командировку работников, имеющих детей до 3-х лет, детей инвалидов или инвалидов с детства или осуществляющих уход за больными членами семьи (ст.259 Трудового Кодекса РФ);
- 27 Отзыв из трудового отпуска осуществлять только с согласия работника в письменном виде и последующими отгулами в удобное для работающего время или присоединять к отпуску за следующий год (ст.125 Трудового Кодекса РФ). Не допускать отзыва беременных, работников в возрасте до 18 лет, работников занятых на работе с вредными и опасными условиями труда (ст.125 Трудового Кодекса РФ). Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.124 Трудового Кодекса РФ;
- 28 Выплату заработной платы за время отпуска производить не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, для чего оформление трудового отпуска производить не менее чем за три недели до начала отпуска (ст.124 Трудового Кодекса РФ);
- 29 Работников предупреждать о предоставлении отпуска за 2 недели до его начала;
- 30 Работающим по совместительству предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 Трудового Кодекса РФ);
- 31 При увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут предоставляться с последующим увольнением при этом день увольнения считать последний день отпуска (ст.127 Трудового Кодекса РФ);
- 32 Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 121 Трудового Кодекса РФ. Установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101Т.К. РФ (Федеральный закон от 30.12.01 за № 197 ФЗ) при этом предоставлять ежегодный дополнительный отпуск на основании ст.119 Трудового Кодекса РФ, но не ниже 3-х календарных дней;
- 33 Гарантировать компенсацию отдыха работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТКРФ)
- 34 Супругам военнослужащих отпуск по желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих, при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

РАЗДЕЛ 4.

Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

Области оплаты труда стороны исходя из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи, в соответствии с его квалификацией, способностью, количеством и качеством труда.

Руководитель обязуется:

1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. Не допускать задержки выдачи заработной платы по причинам, зависящим от работодателя;
2. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки (ст. 136 Трудового Кодекса РФ);
3. Производить оплату труда работникам МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева в соответствии с должностных окладов на основании действующих приказов, приказов и распоряжения главы администрации района. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц за соответствующий месяц не позднее; (ст.136 Трудового Кодекса РФ):
 - а) работникам на бюджетном финансировании 12 и 27 числа;
4. При условии государственных индексов роста доходов населения, повышения заработной платы работникам производить не ниже установленного индекса;
5. Установить каждому работнику МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева тарифные ставки, оклады в соответствии с положением;
6. Оплату труда руководителя, специалистов производится согласно штатного расписания МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
7. Выплату командировочных расходов работникам производить в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст.167-168 Трудового Кодекса РФ);
8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 Трудового Кодекса РФ);
9. Работнику, выполняющему наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующему работнику производится оплата за совмещение профессий или обязанности за время отсутствующего работника (ст.151 Трудового Кодекса РФ);
10. Оплата труда в выходные и праздничные дни работникам, труд которым оплачивается по часовым и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, получающим оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада. По желанию работника, работающего в выходной или праздничные неработающий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 Трудового Кодекса РФ);
11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не выше 20%. При удержании по нескольким исполнительным документам сохраняется 50% заработной платы (ст.138 Трудового Кодекса РФ);
12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм работникам производится в день увольнения согласно ст.140 Трудового Кодекса РФ;
13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок до 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).
14. Сохранять за работником, направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы с учетом п.3 постановления правительства РФ от 17.01.91г № 27 ст. 187 постановление правительства РФ от 26.06.95г № 610;
15. Специалистам на селе установить повышенные на 25% оклады (ставки) закон РФ от 21.12.90г № 17-1 «О социальном развитии села»;
16. В случае установления факта неправильной оплаты труда обеспечить выплату работающему всей причитающейся суммы за все время;
17. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпуска и выплаты компенсации за использованный отпуск производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ;
18. Оплату труда за сверхнормативные часы работникам производить в соответствии с постановлением Минтруда №41 «Об особенностях работы по совместительству».

РАЗДЕЛ 5.
Охрана труда и здоровья.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 11 Обеспечить нормальные условия работы для выполнения полного объема работы:
- 12 исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования
- 13 своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- 14 надлежащее качество аппаратуры необходимые для выполнения работы;
- 15 условия работы труда соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.
- 16 Обеспечить безопасное условие и охрану труда в подразделениях отдела.
- 17 Гарантировать работникам ежегодное медицинское обследование (ст.185 ТК РФ)
- 18 Расследование несчастных случаев и оформление материалов расследования производить в установленном порядке в соответствии со статьей 228-230 Трудового Кодекса РФ.
- 19 Проводить инструктаж по проверке знаний по охране труда работающих ежегодно.
- 20 Провести периодический медицинский осмотр всех работающих согласно приказа.
- 21 Обеспечить своевременную выдачу работникам моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий за счет средств учреждения.
- 22 Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда подразделений;
- 23 Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения мероприятий по охране труда, состоянию труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- 24 Обеспечить профессиональное обучение кадров, предусмотренное положением об усовершенствовании работников с гарантией оплаты из средств учреждения;
- 25 Проводить обязательное за счет учреждения медицинское страхование работников;
- 26 Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда согласно положения Минтруда РФ от 17.03.97г № 12;
- 27 Обеспечить условия труда работников в возрасте до 18-ти лет согласно ст.265-275 Трудового Кодекса РФ;
- 28 Обеспечить условия и охрану труда женщинам в соответствии со ст.253-264 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 6.
Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством;
2. Осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию и распределением средств социального страхования.
3. Создать условия для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих (ст.196 , 197 Трудового Кодекса РФ);
4. Расходы, связанные со служебной командировкой, возмещать работникам в соответствии со ст.168 Трудового Кодекса РФ
5. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших образовательных учреждениях, поступающим в высшие образовательные учреждения, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173 трудового Кодекса РФ).
6. При временной нетрудоспособности работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом
7. При повреждении здоровья или вследствие несчастного случая на производстве либо проф.заболевания работнику (его семье) выплачивается его утраченный заработок , а также связанные с проф.заболеванием расходы (ст.184 Трудового Кодекса РФ)
8. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 Трудового Кодекса РФ).
9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средне месячный заработок на время трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (ст.178 Трудового Кодекса РФ).
10. При исчислении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, учитывать весь заработок по месту основной работы, включая заработную плату за работу осуществляемую на условиях внутреннего совместительства (п.79 и 84 Положение о порядке обеспечения пособиями по Гос.соцстрахованию Постановление Президиума ВЦСПС от 12.11.84г № 13-6).
11. При ликвидации организации о предстоящем увольнении работодатель персонально под роспись предупреждает работника не менее чем за два месяца до увольнения ст.180 Трудового Кодекса.
12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на ниже оплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 Трудового Кодекса РФ).
13. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления в пенсионный фонд.
обеспечить сохранность архивной документации, дающей право работнику на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
14. Обеспечить информацией работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочих местах.
15. Максимально обеспечить работников и членов их семей всеми видами оздоровления.

РАЗДЕЛ 7
**Гарантии деятельности
профсоюзной организации**

1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора и другим вопросам.
2. Работодатель признает:
 - профком единственным представителем и защитником прав и интересов, работающих в вопросах связанных с трудовыми отношениями, экономическими и социальными;
 - право профсоюза на информацию по следующим вопросам:
 - экономическое положение организации;
 - реорганизация или ликвидация организации;
 - предполагающееся высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест;
 - предполагающееся введение или изменения норм и оплаты труда;
 - введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работающих.
 - признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных актов и право требовать устранения выявленных нарушений.
3. Предоставлять возможность членам профсоюза уплачивать членские взносы по безналичному расчету через бухгалтерию.
Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов (ст.370 Трудового Кодекса РФ).
5. Любые формы давления и ограничения деятельности профсоюза противоречат Конституции РФ, они преследуются как противоправные действия в установленном законодательством порядке.
6. Предоставлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работающих, в том числе о расходовании финансовых средств, о порядке и условиях начисления заработной платы.

РАЗДЕЛ 8.
Заключительное положение.

настоящий коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива сроком на 3 года (2012-2015 г.г.).

Основными принципами заключения коллективного договора являются:

соблюдение норм законодательства

полномочность представителей сторон

равноправие сторон

свобода выбора и соблюдение вопросов составляющих соблюдение коллективного договора

добровольность принятия обязательств;

реальность обеспечения принимаемых обязательств;

систематичность контроля и неотвратимость ответственности

1 Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения

2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств последние разрешаются согласно действующего законодательства (ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175 от 23.11.95г).

3 Представление профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

4 Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями и органами по труду.

5 Не реже одного раза в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

6 При изменении дополнений и разработки нового проекта коллективного договора работодатель и профком создают совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

7 В случае осуществления мероприятий по ликвидации и организации структурных подразделений договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех работников в соответствии с действующим законодательством и положением настоящего коллективного договора.

8 Ответственность сторон за выполнение коллективного договора определяется (ст.55 Трудового Кодекса РФ).

9 Подписанный сторонами коллективный договор, приложения и протоколы разногласий в 7-ый срок направляются в местный орган по труду исполнительной власти для уведомительной регистрации.

10 Коллективный договор заключен профсоюзным комитетом трудового коллектива МБОУ ОСОШ № 6

В. А. Сулева и работодателем в лице директора МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.

11 Трудовой коллектив МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева уполномочил профсоюзный комитет подписать настоящий договор.

Директор МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева

Н. Н. Шеина

Председатель профкома

Л. В. Гайворонская

Перечень положений и приложений к коллективному договору .

- Правила Внутреннего трудового распорядка работников МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
- Изменения, вносимые в Положение об оплате труда работников МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
- Положение о порядке установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса учителям МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
- Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам МОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
- Положение о материальном стимулировании работников МОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
- Положение о «Системе оплаты труда работников МБОУ ОСОШ № 6 им. В. А. Сулева.
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
- Перечень должностей с доплатой в 2-ом размере за праздничные дни.

Промуеровано
и прощено 14
(четырнадцать
страниц)



Директор школы:

/Иванова Н. Н./