

Муниципальное казённое образовательное учреждение
Вараксинская основная общеобразовательная школа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками муниципального
казённого образовательного учреждения
Вараксинской основной общеобразовательной школы
На 2011-2013 год(ы)

От работодателя:

Директор МКОУ
Вараксинской ООШ



А.У.Вашаев

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ Вараксинской ООШ

С.А. Герасимова
С.А.Герасимова

*Действие коллективного договора
предусмотрено до 03.10.2014г., при № 23/14
от 12.12.2014г.*

*Главный специалист *Маш* С.А.Мамаева*



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № *19/21* от « *2* » *12* 20*11* г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

специалист

Маш

С.А. Мамаева



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, законов Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», законов «Об образовании» и «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иных правовых актов Российской Федерации и Смоленской области, содержащими нормы трудового права; территориального соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, находящимся в ведении управления образования и молодежной политики Администрации Сычевского района на 2011-2013 годы и Отраслевым территориальным соглашением по образовательным учреждениям Смоленской области.
- 1.2. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками муниципального казённого образовательного учреждения Вараксинской основной общеобразовательной школы в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в образовательном учреждении.
- 1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
 - работодатель, представленный в лице директора МКОУ Вараксинской ООШ д. Вараксино А.У.Вапшаева
 - работники, представленные первичной профсоюзной организацией МКОУ Вараксинской ООШ д. Вараксино, в лице председателя первичной профсоюзной организации С.А.Герасимовой
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.6. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.
- 1.7. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома; консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получения информации

от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии Устава школы; участие в разработке и принятии коллективного договора и др.

1.8. С учетом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.
- Локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения.
- Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ
- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.
- График отпусков.
- Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
- Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка.
- Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время.
- Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.
- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
- Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Должностные инструкции по охране труда.
- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его

подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

- 1.10. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые **не могут ухудшать** положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами.
 - 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
 - 1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - 1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.
 - 1.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.
 - 1.15. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
 - 1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.
-

2. Трудовые отношения

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, настоящим коллективным договором.
- При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.
- 2.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, доплаты и надбавки и др.
- 2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.
- 2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов

сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности).

- 2.10. В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.11. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3. Стороны договорились:
- 3.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращение численности штата (п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.
- 3.5. Стороны договорились, что:

- 3.5.1. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:
- работники с более высоким уровнем квалификации и профессионализма: имеющие ученую степень, более высокую квалификационную категорию, полученную в ходе аттестации, прошедшие курсы повышения квалификации в течение последних трех лет;
 - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
 - работники, имеющие почетные звания, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительной договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
 - работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие стаж менее 3 лет;
 - участники боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторы Чернобольской аварии;
 - женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет.
- 3.5.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 3.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 3.5.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:
- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от 3 до 6 лет;
 - одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
 - беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

- 3.5.5. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации), производится также при увольнении по основаниям:
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - неизбрание на должность (п. 3, ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.5.6. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 4.3. Работодатель обязуется:
- предусмотреть необходимые средства для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников учреждения не реже чем 1 раз в пять лет ;
 - в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
 - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими обра-

зования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучении вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях).

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*), женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, что фиксируется в коллективном договоре.
- 5.2.1. Режим рабочего времени учителя, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.2.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты 30% от ставки заработной платы за разрывной характер работы, если перерыв между уроками более 2 часов.
- 5.2.3. Расписание учебных занятий, деление рабочего времени на части, при наличии производственной необходимости, производится с

учетом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета.

- 5.2.4. Педагогическим работникам по возможности предоставляется один день свободный от нормируемой части рабочего времени в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке менее 16 часов в неделю расписание составляется по возможности таким образом, чтобы у учителя было не менее 4 уроков в день.
- 5.2.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией.
- 5.2.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели (месяца). **Во время каждой каникул для повышения профессионального уровня учителя устанавливается 1 методический день (суббота).**
- 5.2.7.. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.
- 5.2.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.
- 5.3. 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 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 5.4. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работника в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

- 5.6. В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

- 5.7. Суммарный учет рабочего времени (*для сторожей, кочегаров*) производить за учетный период - квартал (*либо* полгода *и т.д.*, но не более чем год).

- 5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- При временной нетрудоспособности работника;
 - При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
 - При выполнении работником государственных обязанностей;
- и других случаях предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. . При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, в исключительных случаях (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск сохранением места работы и среднего заработка.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 6 календарных дней) работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (приложение № 5, перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск);

- с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации (приложение № 6, перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск);

5.11.2. Предоставлять ... при наличии собственных средств, средств учреждений дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- за длительный непрерывный стаж работы:

- от 2 до 5 лет - 1 день;

- от 5 до 10 лет - 2 дня;

- свыше 10 лет - 3 дня;

- вступление работника (детей работника) в брак – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- проводы сына, мужа в армию – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3-5 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 4 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — по мере необходимости;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- работающим пенсионерам - 2 дня;
- ветеранам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторам Чернобыльской аварии -2 дня;
- работающим инвалидам - 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 2 дня;
- членам профкома - 2 дня.

5.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительными выходными при шестидневной рабочей неделе считать вторую субботу сентября и вторую субботу мая для проведения сельхоз работ работниками школы.

5.13. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.

6.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательных процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат.

6.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения об оплате труда.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

6.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии локальным нормативным актом.

6.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

6.7. Изменение оплаты труда производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если доку-

менты находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- При получении образования, со дня представления соответствующего документа;
 - При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
 - При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;
 - При окончании действия квалификационной категории.
- 6.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.
- 6.9. Производить доплату в размере 30% ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более 2 часов за счет средств экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств. Руководителю образовательного учреждения составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.
- 6.10. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579.
- Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат.
- До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).
- 6.11. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации, не зависимо от срока замещения.
- 6.12. Производить тарификацию педагогических работников обучающих длительно болеющих детей в больнице и на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа).
- 6.13. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения ус-

ловий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

- 6.14. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.
- 6.15. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий по медицинским показателям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.
- Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
- 6.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.
- 6.17. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:
- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
 - оплату замены сторожей во время отпусков;
 - оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

7. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

- 7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.
- 7.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

- 7.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:
- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
 - Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
 - Членам профсоюза;
 - Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 7.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
- В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.
- 7.6. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.
- 7.7. Производить ежемесячные стимулирующие выплаты работникам:
- имеющим почетные звания и правительственные награды, полученные за успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения - 20% от должностного оклада;
 - имеющим ученую степень или звание - 20% от должностного оклада;
 - при подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением государственных учебных планов - 20% от должностного оклада;
 - молодым специалистам в течение первых пяти лет - 20% от должностного оклада;
- 7.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии дополнительные меры по социальной защите работников:

- премирование за высокие показатели в работе;
 - оказание материальной помощи работникам учреждения, ставшим безработными и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста; работникам, пострадавшим от стихийных бедствий; в случае смерти близких родственников и др;
- 7.9.** Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении: имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

8. Охрана труда

8.1. Руководитель учреждения:

8.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

8.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации.

- 8.1.4.** Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.
- 8.1.5.** Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
- 8.1.6.** Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывает прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
- 8.1.7.** Обучает электротехнический, электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.)
- 8.1.8.** Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. (Приложение №)
Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.
- 8.1.9.** Обеспечивает за счет средств учреждения прохождения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
- 8.1.10.** Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.
- 8.1.11.** Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.2.** Профком учреждения:
- 8.2.1.** Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 8.2.2.** Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.
- 8.2.3.** Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- 8.2.4.** Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

- 8.2.5.** Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.
- 8.2.6.** Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- 8.2.7.** Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 8.2.8.** Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- 8.2.9.** Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- 8.2.10.** В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза

- 9.1.** Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.
- 9.2.** Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:
- 9.2.1.** Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя

созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

- 9.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.
- 9.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 9.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.
- 9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- 9.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
- 9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:
- 9.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без

предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

- 9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 9.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (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 Российской Федерации, соглашением.
- 9.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.
- 9.3.5. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
- 9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профкома:
- 9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.
- 9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении.

- 9.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе профкома или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.
- 9.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.
- 9.5. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- 9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

10. Профсоюзный комитет – членам профсоюза

- 10.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.
- 10.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.
- 10.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.
- 10.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.
- 10.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.
- 10.6. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.
- 10.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.
- 10.9. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.
- 10.10. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

- 10.11.** Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.
- 10.12.** Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.
- 10.13.** В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

Процуровано у
процуреновено
24 март,

Државни Суд
Београд



1042. Сопредседатели Комитета за координацию и реализацию программы сотрудничества в области культуры и искусства Республики Сербия и Республики Хорватия...