РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской и является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №1 ст. Новотитароской(ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

Работники - члены профсоюза, и работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ поручают Первичной Профсоюзной организации ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской в лице председателя Прохватиловой Натальи Сергеевны (в дальнейшем «Профком») представлять их интересы во взаимоотношениях с ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской в лице директора Ковтун Илларион Иванович (в дальнейшем «Администрация») по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

Профком выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской и рассмотрении трудовых споров работников с Администрацией (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

Администрация признает Профком ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании работников, подписывается директором ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской и председателем первичной организации Профсоюза ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской (ст. 12 Закона «О коллективных договорах и соглашениях»).

Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения к нему в 7-дневный срок направляются Администрацией в орган по труду и занятости для регистрации (ст. 12 Закона «О коллективных договорах и соглашениях», ст. 50 Трудового кодекса РФ).

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ст. 50 Трудового договора РФ).

Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

После подписания Коллективного договора Администрация издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных обязательств настоящего договора.

Профком и Администрация обеспечивают проведение не реже одного раза в год общего собрания работников по отчету о ходе выполнения Коллективного договора.

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего Коллективного договора являются Частное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 ст. Новотитаровской в лице директора и работники ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской, в лице председателя первичной Профсоюзной организации (ст. ст. 29, 33, 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и льготы работникам, представляемые Администрацией, а также иные вопросы, определенные сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ (в дальнейшем ТК).
2. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК).
3. Администрация обязуется заблаговременно представлять Профкому проекты нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников (п. 1.5.4. ОТС).
4. Администрация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.
5. Исходя из положений ст. 8, ч.4 ст. 82 ТК, п. 1.5.4. ОТС стороны установили, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Администрацией по согласованию с Профкомом.
6. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими

объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого тарифного соглашения по учреждениям системы Министерства образования РФ.

1.2.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение  
работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными  
нормативными правовыми актами (соглашениями), недействительны и не  
подлежат применению (ст. 50 ТК).

1.2.8. При заключении нового Коллективного договора Администрация  
не имеет право ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим  
Коллективным договором (ст. 9,41 ТК).

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской. (ст. 43 ТК).

1.4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года 2011-2014 годы (ст. 43 ТК).
2. Коллективный договор вступает в действие со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК).
3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
4. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения

не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

1. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
2. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

1. По инициативе администрации 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), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение 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 или должности) (ст.73 ТК РФ).
2. Все дополнительные условия, в том числе учебная нагрузка на новый учебный год, доплаты, надбавки, компенсационные выплаты оговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору (Приложение №9), составляемом 2 раза в год в период тарификации (на 01 сентября и 01 января).
3. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской.
3. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с Профкомом (ст. ст. 73, 82, 180 ТК и п.п. 1.5.4, 1.5.5. ОТС).
4. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Администрации может быть произведено только с предварительного согласия Профкома (ст. 82 ТК).
5. Администрация обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.
6. Администрация обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штатов работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала (создать комиссию на паритетных началах). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).
7. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также лица:

* предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
* проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* инвалиды;
* матери, имеющие детей-инвалидов и двух и более детей до 14 лет.

2.20. Администрация с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2

месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка за счет бюджетных средств (ст. 180 ТК) выходного пособия (ст. 178 ТК) и, например, двухмесячного среднего заработка за счет прибыли учреждения.

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

РАЗДЕЛ З

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ЧОУ СОШ № 1 ст. Новотитаровской (Приложение Ле1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, учреждения.
2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК).

1. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) у станавливается для некоторых работников, которые могут по распоряжению .Администрации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается к настоящему Коллективному договору (ст. 101 ТК).
2. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).
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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом  
рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не  
дотекающего больших перерывов между занятиями. Учителям, по  
возможности, предусматривается один свободный день в неделю для  
методической работы и повышения квалификации.

1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (классные часы, заседания педагогического совета, совещания при директоре, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
2. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК, с их письменного согласия и по согласованию с Профкомом (по письменному приказу (распоряжению) Администрации) (ст. 113 ТК).
3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК).
4. Администрация, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.
5. Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией по согласованию с Профкомом (ст. 123 ТК и п. 5.4. ОТС).
6. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК и п. 5.4 ОТС).
7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК).
8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос оттека полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК).
9. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются : черепные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).
10. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК).
11. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с. продолжением выполнения своих трудовых обязанностей.
12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

1. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы. Разовая продолжительность отпуска, как правило, не должна превышать 14 календарных дней (ст. 121 ТК). Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Администрацию.
2. Администрация (на основании письменного заявления работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам В.О.В. до 35 календарных дней в году;
* работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
* ветеранам труда до 30 календарных дней в году (Закон РФ «О ветеранах»);
* работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
* работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
* одиноким матерям до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
* при рождении ребенка в семье - до 5 дней;
* в связи с переездом на новое место жительства - 5 дня;
* для проводов в армию - 1 день;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дня;
* на похороны близких родственников - до 5 дней;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы-до 14 календарных дней.

3.21. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних  
каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим  
временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды  
педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и  
организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной  
нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается  
приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время,  
не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия  
установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и  
обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных  
работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на  
территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего  
времени.

1. Общим выходным днем является суббота и воскресенье. Для учителей работающих в 9 классе выходной день воскресенье.
2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.25. 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 трудовою распорядка и не должно быть менее 30  
минут (ст. 108 ТКРФ).

1. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК).

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ

ВЫПЛАТЫ

1. Администрация обязуется оплачивать труд работников на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с Профкомом, и настоящего Коллективного договора (п. 4.1. ОТС).
2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Администрацией самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из прибыли, по согласованию с Профкомом, Управляющим советом и закрепляются в Положении об оплате труда, Положении о доплатах и надбавках, Положении о единовременных выплатах работникам, Положении о распределении стимулирующего фонда, Положении о материальной помощи работникам и т.д. (ст.ст. 135, 144, 147, 154 ТК и п. 4.1. ОТС).
3. Все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работникам ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм (ст. 139 ТК).
4. Введение новых условий труда или их изменение производится по согласованию с Профкомом.
5. Администрация обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам в месте выполнения ими работы два раза в месяц (5 и 20 числа каждого месяца) с выдачей расчетного листка (ст. 136 ТК).
6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Администрацию в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).
7. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работникам выплачивается компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК).

4.8 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд обязательного социального страхования и на обязательное медицинское страхование с оформлением страховых полисов на каждого работника.

1. 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. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150ТК).
3. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок (должностных окладов) производится со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.
4. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его згеменной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством (ст. 149 ТК).
6. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается в соответствии с «Положением об установлении доплат и надбавок работникам ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской Динского района Краснодарского края».
7. Компенсационные доплаты к тарифным ставкам, стимулирующие доплаты учителям за дополнительные виды работ, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются в соответствии с «Положением о порядке установления доплат и надбавок работникам ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской Динского района Краснодарского края».
8. Другие выплаты стимулирующего характера: надбавки к заработной плате за наличие правительственных и ведомственных наград, за качество и результативность труда, премии за успешное выполнение работ, гранты -устанавливаются в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской Динского района Краснодарского края».
9. Выплата материальной помощи работникам производится в ;остветствии с «Положением об установлении доплат и надбавок работникам Ч >У СОШ №1 ст. Новотитаровской Динского района Краснодарского края».
10. Недовыполнение установленного индивидуальным планом объема учебной нагрузки, а также методической и научно-исследовательской работы «по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года (ст. 155 ТК).
11. Администрация обеспечивает своевременную выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на жгагоиздательскую продукцию в соответствии со ст. 55 п.8 закона «Об образовании».
12. Администрация обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего ишлективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

РАЗДЕЛ5

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1 . Администрация ежегодно заключает с Профкомом Соглашение по охране труда.

5.2. Администрация обязуется 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.

Администрация обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ; Законом РФ «Об основах охраны труда», для реализации этих задач Администрация осуществляет ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих

мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда.

1. Администрация обязана систематически информировать каждого работ~~ни~~ка о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем че:те. а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (ст. 14 Закона «Об основах охраны труда»).

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику -: г то просьбе.

1. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится ■сходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, щюводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются с Профкомом.

1. В состав аттестационной комиссии включаются представители Профкома и совместной комиссии по охране труда.
2. Администрация обеспечивает инструктаж работников по технике "е: гласности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.
3. Обязательные медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также лиц в возрасте до 21 года, производится в сроки, определенные в пгнложении к настоящему Коллективному договору.

Медицинские осмотры, обучение санитарному минимуму проводятся за :чет средств Администрации.

1. Администрация обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников.
2. Администрация обеспечивает пожарную безопасность.
3. Администрация с Профкомом проводят два раза в год административно-общественный контроль состояния техники безопасности и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.
4. Администрация обеспечивает в течение года в учебных помещениях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88. При понижении температуры ниже нормы (18 градусов С) Администрация по предоставлению Профкома может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.
5. Администрация предоставляет работникам право бесплатного пользования библиотекой и спортивным залом.
6. Администрация ходатайствует перед управлением образования о предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях работникам, — и ищи I детей дошкольного возраста.

5.14. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно  
осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, в  
комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

1. В ЧОУ СОШ № 1 ст. Новотитаровской создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Администрации и Профкома (ст. 13 Закона «Об основах охраны труда»).
2. Администрация включает представителей технической инспекции труда профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссий по расследованию несчастных случаев.
3. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

-работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда и Чгдзила внутреннего распорядка,

- своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации,

* бережно относиться к имуществу учреждения;
* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований г: :: труда;

- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей и об ухудшении состояния своего здоровья;

* проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

РАЗДЕЛ б

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАШИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Администрация обеспечивает по заявлениям работников  
своевременное оформление пенсий.

6.2. Все работники обязуются регулярно проходить профилактические  
осмотры и флюорографию в сроки, установленные Администрацией.

6.3. Решение по выполнению сметы и использованию средств  
социального страхования утверждается Администрацией.

1. Для управления средствами социального страхования в ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской создается комиссия по социальному страхованию, образованная на паритетных началах из числа представителей Администрации и Профкома, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по социальному страхованию ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской.
2. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании Профкома.

6.6. Администрация при наличии финансирования обеспечивает  
работников качественным питанием в необходимом ассортименте в  
столовых и буфетах.

1. Администрация оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, пожар, авария, операция и т.п.) в сумме, д~<ед> смотренной «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работникам ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской Динского района Краснодарского края».
2. Учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилья по договору социального найма, по месту работы производится по совместному решению Администрации и Профкома.

6.9. Администрация совместно с Профкомом принимает решения о  
присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками  
работников.

РАЗДЕЛ 7

ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная Профсоюзная организация ЧОУ СОШ №1 ст.  
Новотатаровской действует на основании Устава Профсоюза работников  
-•годного образования и науки РФ, Устава РТО Профсоюза работников  
-дтддного образования и науки РФ и в соответствии с действующим

: н гддтельством.

1. Профком ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской представляет и защщцает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных пг-дозых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и шпересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с шмшомочиями, предусмотренными Положением о первичной профсоюзной ггдзнизации (ст. 11 Закона о профсоюзах).
2. Председатель первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных : г данах управления ЧОУ СОШ №1 ст. Новотитаровской (ст.ст. 21, 29, 52 ТК и ст. 16 Закона о профсоюзах).
3. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав комиссии по распределению стимулирующего фонда.

7.5. Профком вносит Администрации предложения о принятии  
жжальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а  
также проекты этих актов. Администрация обязуется в 10-ти дневный срок  
--..дхатривать предложения (проекты локальных нормативных актов)  
Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному  
дгедложению (проекту) (ст. 53 ТК).

7.6. Администрация по согласованию (с учетом мнения) с Профкомом  
усматривает приказы и распоряжения по следующим вопросам (ст. 8 ТК):

установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК, п. 4.1. ОТС);

* введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. -л-ггической нагрузки работников (ст. 159 ТК);
* утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
* привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);

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

повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК); разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК); составления графиков сменности (ст. 103 ТК); разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК); установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК); установления перечня должностей работников с ненормированным (ст. 101 ТК);

* утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);

- -ттуенения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года [ его применения (ст.ст. 193, 194 ТК);

- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и квалификации работников (ст. 196 ТК);

* тхзтаботки инструкций по охране труда;
* расследования несчастных случаев;

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися профсоюза, по инициативе Администрации (ст.ст. 82, 374 ТК); оказания материальной помощи и иных социальных выплат

* выдвижения на правительственные награды, на доску Почета;
* другие вопросы.

7.7. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от  
ж работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию

дтедзарительного согласия профсоюзного органа. Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение инициативе Администрации не может производиться без >ительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о юзах).

1. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, «вобождаются от нее для участия в работе их выборных органов с : гхганением средней заработной платы (ст. 25 Закона о профсоюзах).
2. Администрация ежемесячно бесплатно перечисляет на счет -год союзной организации членские профсоюзные взносы со всех видов мгабсдной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям (при щрнеме на работу или вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК).
3. Администрация ежемесячно отчисляет денежные средства кранчной профсоюзной организации на культурно-массовую и фимультурно-оздоровительную работу, а также иную уставную деятельность щрофсоюзной организации в размере не менее 1% (ст. 377 ТК и ст. 28 Закона о профсоюзах).
4. Администрация ежегодно перечисляет средства профсоюзной вргавапии на проведение мероприятий, связанных с празднованием:

- Нового года (на приобретение подарков для детей), а также на "Т-: ведение Новогоднего вечера для работников;

* Международного женского дня 8 марта; -Дня Победы 9 мая;
* Дня учителя;

-идейных дат.

РАЗДЕЛ8

ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по  
\_ -: рудовым вопросам в соответствии с Федеральным

:ел::-:: v «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях ее-—елънссти» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем -тегеев: работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уиоикшочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно i г нежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной «рпвнзации.

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его —едетвзителями трудового законодательства и иных нормативных -цзозых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, и том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет  
   нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно  
   направлять заявки уполномоченному района.

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

1. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
2. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию  
   работников в системе персонифицированного учета в системе  
   государственного пенсионного страхования. Контролировать  
   своевременность представления работодателем в пенсионные органы  
   достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам  
профсоюза (Приложение № 5).

1. Вести разъяснительную работу с членами профсоюза об их правах, обязанностях, социальных гарантиях.
2. Знакомить членов профсоюзного комитета с новыми законами, изменениями в области трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 9

Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность

сторон.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган но труду.

9. 2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по  
зыполнению коллективного договора и его положений и отчитываются  
■ результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

9.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия  
коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его  
выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок  
разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров,  
используют возникновение конфликтов, с целью предупреждения  
использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

1. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
2. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

: