



**Саратовская городская организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ**

Когда колдоговор реально работает

Из опыта работы профсоюзной организации МОУ «СОШ №76»



Саратов, 2017 год

Когда колдоговор реально работает

Из опыта работы профсоюзной организации МОУ «СОШ №76»

Требуются личности

Перефразируя классика, можно сказать, что все успешные организации похожи друг на друга, а неуспешные – не успешны по-своему. Естественно, Профсоюз заинтересован в первых и стремится, чтобы их положительный опыт стал достоянием гласности.

В Саратовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ немало первичек, достойных внимания. Например, стоит обратиться за опытом в профорганизации детского сада № 113 (председатель - Кирпиленко Марина Васильевна), СОШ №84 (Горихина Светлана Сергеевна), лицея №15 (Вихляева Наталья Юрьевна), гимназии №1 (Зубова Ольга Анатольевна), лицея №4 (Суркина Альфия Равильевна), СОШ №10 (Царева Ольга Анатольевна), СОШ №11 (Базарова Наталья Алексеевна), СОШ №45 (Шафеева Александра Федоровна), СОШ №72 (Коротун Наталия Николаевна). Список можно продолжать и продолжать, тем более, что в нем постоянно появляются все новые образовательные учреждения. И происходит это потому, что Профсоюз, как и система образования, не стоит на месте, это развивающаяся и обновляющаяся структура. На первое место встает участие в вопросах управления образовательным комплексом, в вопросах социализации, улучшения условий труда.

Безусловно, авторитет профсоюзной организации во многом зависит от ее руководителя – председателя профкома. Главными критериями оценки труда профторгов являются, например, численность членов профсоюза, наличие в образовательной организации коллективного договора, работа с молодыми педагогами и ветеранами, инициативность. А самое главное: в нынешних условиях, когда идет наступление на права трудящихся – это защита прав и интересов своих коллег.

«Будьте адвокатами своих коллективов, прежде всего перед работодателями, - призывает профторгов, активистов профсоюзных организаций председатель городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Надежда Анатольевна Буряк. - Поддерживайте молодежь, не забывайте о ветеранах. Становитесь правофланговыми, лидерами, которых уважают и поддерживают коллеги. Чаще обращайтесь за помощью и советом в городскую организацию – здесь вас всегда ждут, выслушают и помогут. Только вместе мы сможем выполнить задачи, которые перед нами стоят».

В своих обращениях к коллегам руководитель горкома подчеркивает, что сегодня как никогда на выборной должности председателя профкома нужны талантливые, неравнодушные, ответственные, сильные, творческие личности. И среди наших председателей профкомов такие личности есть. Благодаря их активной работе

Саратовская городская профорганизация становится более действенной и сплоченной, занимает лидирующие позиции в региональном рейтинге профорганизаций.

Профсоюзные лидеры не берутся ниоткуда. Их формирует Профсоюз благодаря своей кадровой политике, основанной на обучении и доверии. Современный профсоюзный председатель – это выборное лицо, которому коллектив доверил важный общественный пост. Все чаще на этот пост избираются молодые, активные люди, которые умеют решать сегодняшние проблемы и знают, как решить завтрашние. Среди таких молодых активистов - Александра Владимировна Архипцева (Гнатенко) из МОУ «СОШ № 76».

Александра в 2012 году окончила институт физической культуры и спорта Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского. Она родом из педагогической семьи, ее мама и сестра являются учителями. Александра, которая с детства занималась спортом, стала учителем физкультуры. Причем, работать она начала (в школе №102), будучи еще студенткой 4-го курса института. С 2013 года Александра Владимировна трудится в МОУ "СОШ №76". В 2015 году возглавила первичную организацию школы. За короткое время сумела зарекомендовать себя как хороший организатор и правозащитник. В первую очередь это отразилось в составлении и заключении главного документа первичной профсоюзной организации - коллективного договора, который в наибольшей (на сегодняшний день) степени защищает права работников образовательного учреждения. Когда представители горкома Профсоюза весной 2017 года проводили проверку работы городских первичных организаций, они особо отметили успехи школы № 76 в разработке реально действующего коллективного договора, информационной работе и ведении документации.



- Я стала членом профсоюза еще в студенческие времена, - говорит Александра, - потом состояла в первичной профсоюзной организации 102-й школы. А когда перешла в 76-ю школу, других вариантов у меня уже не было. Профгоргом в организации тогда была Раиса Михайловна Салий, уважаемый и авторитетный руководитель. Мне сразу сказали, что здесь весь педагогический коллектив состоит в Профсоюзе, поэтому у меня даже не возникло вопроса, вставать на профсоюзный учет или нет. Естественно, я сразу написала заявление. Когда Раиса Михайловна ушла на пенсию, коллеги избрали меня на пост председателя профкома.

Оксана Михайловна Львова, заместитель председателя профкома МОУ «СОШ №76», учитель английского языка:

- Почему выдвинули именно ее? Потому что Саша – активная, энергичная. Молодая, да, но это только плюс, она и проблемы понимает по-современному, смотрит свежими глазами. Она очень ответственная и организованная, четко ведет дела, отчетность. Но бумаги – бумагами, а человеческие качества – это главное. Александра ко всем внимательна, к ней можно прийти с любой своей проблемой. Есть люди неконтактные, некоммуникабельные – им не под силу вести такую работу. А с Александрой можно обо всем поговорить, поделиться, получить помощь.



Инна Анатольевна Вехова, директор МОУ «СОШ № 76»:



- Александра Владимировна – молодой и очень перспективный педагог. И при этом наделена такими качествами, как ответственность, способность сопереживать и помогать другим людям. Она умеет нейтрализовать возникающие вопросы между администрацией и коллективом, помогает найти выход. Благодаря ее мыслям и идеям был заключен тот коллективный договор, который у нас сегодня действует. Раньше этот документ был немного другим, в нем не было зафиксировано столько льгот и прав, которые мы предоставляем работникам. Она умеет организовать великолепные праздники, никогда не забудет поздравить с днем рождения, личным праздником или успехом ни одного из коллег. Причем, завела традицию делать это публично, на совещаниях при директоре либо на педсоветах – это первый вопрос, который у нас звучит. Вообще с приходом Александры Владимировны обстановка в нашем коллективе стала более оживленной. Профком пропагандирует здоровый образ жизни, приглашает коллектив на поездки в города России, организует досуг. У нас проводятся Дни здоровья, соревнования по волейболу, новогодние старты и другие спортивные конкурсы, в которых мы все с удовольствием участвуем.

Главное дело профорга

Миссией Профсоюза в образовательной организации является защита интересов трудящихся. Миссия профкома и председателя - организация этой работы. А главной составляющей и одним из результатов этой работы является, безусловно, заключение и выполнение коллективного договора.

- Конечно, коллективный договор – наш главный документ - нам крайне необходим, - считает Александра Архипцева. - Почему? Потому что это на сегодняшний день - единственный правовой акт, который регулирует взаимоотношения между работодателем и работниками в лице Профсоюза. Это позволяет решать основные вопросы, связанные с оплатой и условиями труда. Без него это сделать было бы затруднительно, и мы были бы в гораздо худших условиях, чем сейчас. Почему? Потому что в одиночку работнику сложнее решить свои проблемы, чем, как говорится, всем миром. Работники начинают понимать это особенно остро тогда, когда оказываются в сложной ситуации, и именно коллективный договор помогает им решить дело в свою пользу. Вот в этом, я считаю, заслуга и то безусловное преимущество, которое дает нам колдоговор. А трудности здесь могут быть только одни - в самой реализации тех требований и тех вопросов, которые ставятся коллективом перед администрацией. Но если есть взаимопонимание при решении этого вопроса между обеими сторонами, то конфликтной ситуации удастся избежать. В нашей организации такое взаимопонимание есть. Директор школы Ирина Анатольевна Вехова сама является членом Профсоюза, она во многом поддерживает наши начинания. Ее ответственность как руководителя очень высока, поэтому для нее важно, чтобы соблюдалась законность тех или иных начинаний. Поэтому мы стараемся действовать сообща, с опорой на коллектив и полностью в правовом поле.

Лет 20 назад, когда саратовский городской Профсоюз образования только еще становился на ноги (в 2016 году, напомним, организация отметила свое 25-летие), коллективные договора имелись едва ли в половине учреждений образования. Профсоюз добился, чтобы договор стал обязательным для всех учреждений образовательной системы. Это явилось большим шагом вперед в защите прав педагогических работников, позволило

коллективам совместно с администрациями решать важные вопросы совершенствования системы оплаты труда и роста заработной платы, что и было успешно достигнуто. За всем этим стоит большая работа Профсоюза по выстраиванию взаимоотношений между социальными партнерами, в результате которой в большинстве учреждений трудовые отношения соответствуют требованиям закона.

ЗАЧЕМ коллективный договор нужен РАБОТНИКАМ?

- КД устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.
- Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них КД, заключенный Профсоюзом и работодателем.
- КД – это единственный документ в системе социального партнерства, невыполнение которого может быть рассмотрено в судебном порядке.
- КД – главный инструмент реализации защитной функции Профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома.
- В КД может быть разработан конкретный механизм реализации законных прав Профсоюза, что облегчит его деятельность в организации

ЗАЧЕМ коллективный договор нужен РАБОТОДАТЕЛЮ ?

- Наличие КД – признак солидной организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале.
- Заключение КД оказывает положительное влияние на мотивацию труда.
- В процессе работы над проектом КД работодатель составит максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.
- Заключение КД поможет находить партнерские отношения с Профсоюзом, и работодатель сможет убедиться, насколько это эффективный помощник в работе с персоналом.

Профсоюз добился включения в Положение о новой системе оплаты труда доплаты председателям профсоюзных организаций школ: за активное участие в решении социальных вопросов труда им установлен компенсационный коэффициент 0,2. В рамках соглашения предусмотрены дополнительные гарантии и льготы при прохождении работниками аттестации. Сегодня в большинстве учреждений взаимоотношения между работодателями и представителями работников выстраиваются на цивилизованном уровне, со взаимным уважением прав друг друга.

Однако, как отмечалось на профсоюзных собраниях по обсуждению отраслевых партнерских Соглашений, в ряде учреждений, к сожалению, к колдоговорам относятся формально, некоторые обязательства остаются декларативными. Это касается, в том числе, организации труда и отдыха, доплат профсоюзным активистам.

Документ, разработанный и принятый в МОУ «СОШ №76», является действующим, он обеспечивает работникам ряд дополнительных прав и гарантий, которые в других организациях далеко не всегда реализуются. И прежде всего это касается предоставления дней дополнительного отпуска и доплаты председателям профсоюзных организаций.

Профком школы №76 очень ответственно подошел к составлению коллективного договора. По словам Александры Архипцевой, работа над ним профсоюзного комитета началась в сентябре 2016 года, за несколько месяцев до окончания действия предыдущего договора.

Внесли в колдоговор спорные моменты

Профорг рассказала, как составлялся и принимался новый документ:

- Я в то время только в самых общих чертах представляла, как готовится этот документ: что опираться надо на Трудовой кодекс и что ни в коем случае нельзя ухудшать положение коллег по сравнению с предыдущим договором. Помогла профсоюзная учеба – я прослушала несколько семинаров на эту тему в школе молодого лидера, там очень подробно этот вопрос рассматривался. Кроме того, внимательно проштудировала методические рекомендации правовой инспекции горкома Профсоюза по внесению в договор изменений и дополнений. Лазила по Интернету, открывала сайты других профсоюзных организаций, сравнивала варианты.

В профсоюзном комитете школы - 7 человек, работа над документом велась коллегиально. Активистам хотелось учесть все спорные моменты, которые были выявлены в ходе действия предыдущего коллективного договора. Так постепенно был составлен проект коллективного договора, который профсоюзный комитет вынес на педагогический совет. Коллеги полностью поддержали, этот документ, все были «ЗА».

Что нового было внесено в документ? Например, по старому колдоговору педагог-библиотекарь имела отпуск 28 дней, эта несправедливость была исправлена. Потом встал вопрос, должен ли быть у педагога методический день. И хотя к определенному решению пока так и не пришли, но в колдоговоре написали – «по возможности» должен предоставляться. Почему «по возможности»? «Потому что подход должен быть индивидуальный, в зависимости от нагрузки, - отвечает Александра. - Если педагог занят 36 часов в неделю, то есть ежедневно ведет по 6 уроков, то ни о каком методическом дне речи не идет».

Прояснили и вопрос с отгулами. В прошлом году в школе случился прецедент – сотрудница написала заявление об отгулах для похорон бабушки, которая ее воспитывала. Директор возражала: они, дескать, не являются близкими родственниками. Профорг обратилась к Семейному кодексу и выяснила: дяди и тети, дедушки и бабушки считаются близкими, если они – единственные родственники.

В итоге администрация предоставила коллеге положенные 3 дня, а профсоюзный комитет внес в колдоговор соответствующее уточнение.

Руководитель профкома добавляет: «Еще мы записали, что отгул положен юбиляру, если его юбилей выпадает на рабочий день, а также маме для сопровождения ребенка-первоклассника в школу на торжественную линейку 1 сентября. Поводом для отгулов является также свадьба у детей наших педагогов, в таком случае маме или папе дается 1 календарный день, а если кто-то из учителей сочетается браком, то им предоставляется 3 календарных дня. Я в прошлом году брала 3 дня на свою собственную свадьбу... Проработал человек в данной организации более 15 лет – может воспользоваться дополнительными тремя днями к отпуску. Работа без больничного в течение учебного года – 3 дня. Председателю выборного органа, то есть руководителю профсоюзного комитета, полагаются дополнительно к отпуску 6 дней, членам профкома – 3 дня».



Материалы о работе профкома, в том числе и коллективный договор, находятся в свободном доступе в профсоюзном уголке или на интернет-странице школьной первичной профсоюзной организации

Как это реально работает? В конце года профорг составляет ведомость - кому, за что и сколько положено отгулов, и на ее основании администрация предоставляет дополнительные отпуска. Проблем уже не возникает – ведь это законные требования.

Урегулирован также острый для ряда школ вопрос о доплате лидерам профорганизации. «Я знаю, что многим руководителям первичек положенная доплата не делается. У нас это прописано в колдоговоре, и на этом основании производится доплата, - говорит Архипцева. - Все знают об этом положении, оно опубликовано на сайте, на нашей профсоюзной интернет-страничке. Если есть какие-то вопросы, подходят и спрашивают непосредственно у меня или у других членов профкома.

Заключение коллективного договора было для меня, да и для всех моих коллег, важным уроком. Это позволило нам упорядочить взаимоотношения между работодателем и коллективом. Мы четко поняли, что процедура подготовки и заключения коллективного договора, его исполнения – это реальное участие профсоюзной организации в управлении предприятием, которое поднимает престиж Профсоюза».

Продолжая традиции профсоюзного движения, педагоги МОУ «СОШ №76» по призыву ФНПР вышли на Первомайскую демонстрацию, чтобы подтвердить свою готовность отстаивать права на достойную заработную плату, безопасные условия труда, социальные гарантии. Первомайская акция профсоюзов проходила в 2017 году под общим девизом «За достойную работу, зарплату, жизнь!»



Гарант защищенности работников

Профком строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства. Как полномочный представитель членов Профсоюза он участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. С учетом мнения профкома рассматриваются такие важные социальные вопросы как расторжение трудового договора с членами Профсоюза, очередность предоставления отпусков, установление заработной платы, применение систем нормирования труда, повышение квалификации работников и другие.

- Например, были у моих коллег вопросы по поводу аттестации, - вспоминает профорг. - Я ездила за разъяснениями в горком, организовала лекцию профсоюзного кружка на тему "Аттестация педагогических работников. Портфолио учителя". Обсуждали ситуацию вместе с директором, внесли коррективы в интересах коллектива. Постепенно люди начали понимать, что такое аттестация, разбираться в критериях и получении баллов. Выяснилось, что все заинтересованы в получении этих самых баллов для портфолио, потому что они у нас достаточно хорошо оплачиваются: в среднем 1 балл стоит около 400 рублей.

Для молодых специалистов, которые приходят в школу после вуза, полгода выплачиваются стимулирующие выплаты, что равно 10 баллам. В среднем получается 4 тысячи рублей – это приличная добавка к зарплате. После полугода молодому педагогу дается возможность самому собрать портфолио и получать то, что заработал.

В новом учебном году случился небольшой казус. Александра только-только ушла в декретный отпуск, и тут одному из новичков отказались выплачивать стимулирующие надбавки на том основании, что пришел он в школу не сразу после вуза, а после службы в армии. Обиженный педагог за разъяснениями в этом вопросе обратился в Профсоюз, в

правовую инспекцию горкома. Юристы проконсультировали и его, и работодателя: оказывается, срочная служба не меняет статуса молодого специалиста как «свежего» выпускника, и парню выплатили, что положено.

«Когда к нам пришли работать учитель физики и английского языка, мы сразу их проконсультировали, как получить региональные стимулирующие выплаты для молодых педагогов определенных специальностей, которые выплачиваются в течение первых трех лет (а это неплохие деньги – 30 – 40 тысяч в год). В итоге наши молодые коллеги получают эти деньги», - добавляет Оксана Михайловна Львова, заместитель председателя профкома.

Ежемесячно все школьные работники получают расчетные листы, где указано, сколько часов отведено занятиям, какова ставка, за что доплатили, за что сняли доплату. Учителя обратили внимание, что с декабря прошлого года с них не брали профсоюзные взносы. Обеспокоились, пошли к директору, в бухгалтерию. Им сказали: все исправим. Проходит еще месяц – появляется то же самое. Они все-таки добились, чтобы взносы взимались и чтобы это отражалось в расчетках. Потому что в Профсоюзе должны аккумулироваться средства на неотложные нужды.

«Мы можем воспользоваться ими, если нам понадобится помощь, если у нас юбилеи или какие-то важные события, - говорят члены профкома. - Никто не застрахован и от сложных ситуаций. У одной нашей учительницы сильно болен ребенок, лечится в Москве, требуются деньги. Помогла не только наша организация, но и горком, и обком нашего Профсоюза, выделив по 3 тысячи рублей. В целом в 2016 году на материальную помощь сотрудникам, поздравления членов педагогического коллектива с юбилеями, праздниками и днями рождения из средств профсоюзного фонда было потрачено 26 тысяч рублей».

Все педагоги – в Профсоюзе

Различные исследования, публикующиеся в СМИ, говорят о том, что "потребительская" составляющая в мотивации профчленства - одна из главных, но вместе с тем те же исследования выявили у 65% опрошенных усиление таких мотивационных факторов, как защита профсоюзами социально-трудовых прав работников во всем их объеме. И как раз это является сильной стороной профкома 76-й школы. Недаром здесь все педагоги состоят в профсоюзной организации.



***В школе № 76
созданы
благоприятные
условия для
социального
партнерства,
деятельности
организации,
мотивации
профсоюзного
членства
Вот почему все
педагоги учебного
заведения
состоят
в Профсоюзе***



Профсоюзные кружки - это универсальная и эффективная форма профсоюзной работы.

Формированию положительного отношения к Профсоюзу способствует внимание к каждому члену коллектива, учет потребностей, нужд работников. Особое место в работе по мотивации профсоюзного членства занимает деятельность первичной организации с молодежью, молодыми специалистами. Многие молодые люди практически ничего не знают о Профсоюзе, поэтому с ними проводится большая разъяснительная работа..

- Молодые учителя, приходящие к нам на работу, видят, что здесь им готовы помочь, - говорят члены профкома. - Мы рассказываем о наших правах и льготах, о юридической и социальной поддержке со стороны Профсоюза. Назначаем наставников, обучаем в профсоюзном кружке «Просвещенец». В прошлом учебном году в кружке изучались такие темы как "Мотивация профсоюзного членства", "Мы за здоровый образ жизни", «Условия трудового договора», «Охрана труда: от коллективного договора до соглашения» и другие. Практически сразу новые члены коллектива заявляют о желании вступить в нашу организацию Учителя-ветераны тоже охотно состоят на учете в школьной профсоюзной организации (таких 6 человек), платят членские взносы и пользуются некоторыми льготами - регулярно ездят отдыхать в санатории со скидкой от Профсоюза 20%. Говорят нам: «Вы нас, пожалуйста, из организации не выбрасывайте! Мы с вами!». Ну, мы, конечно, только рады, что ветераны-учителя к нам приходят. Мы их приглашаем на праздники, они с удовольствием приходят. Недавно школа отметила свое 55-летие, а также 100-летие Михаила Григорьевича Галицкого, педагога и директора средней школы № 76 г. Саратова (с 1961 по 1987 г.г.), которую по праву называли школой Галицкого. Здесь был создан первый в Саратовской области и один из первых в Советском Союзе музей боевой славы. Для многих выпускников Михаил Григорьевич стал образцом подражания. Не случайно 28 бывших его учеников стали педагогами именно этой школы. Наши ветераны, которым довелось с ним поработать, много рассказали об этом талантливом, одухотворенном человеке и педагоге... Приходят также бывшие учителя и поболеть за нас во время соревнований. Мы делали дружеские

волейбольные встречи между учителями и старшеклассниками, между командами «Молодые специалисты» и «Педагоги со стажем». Общим подарком был торт, которым все вместе и угощались за общим столом. Директор, завуч тоже играют. У нас нет такого – коллектив отдельно, администрация отдельно, мы все праздники, все значимые мероприятия отмечаем вместе. Нет проблемы в том, чтобы подойти к администрации за консультацией, разъяснениями документов, рабочих программ, они всегда нам в этом помогут.

Профком организует культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия среди членов Профсоюза, пропагандирует здоровый образ жизни



Как следует из отчета профсоюзного комитета, на начало 2017 года первичная профсоюзная организация МОУ «СОШ №76» насчитывала 53 человека, это около 80% коллектива Профком стремится, чтобы весь коллектив, включая технических работников, состоял в профсоюзе. Часть из них (6 человек) в новом учебном году уже написала заявления о приеме в организацию.

В значительной степени на мотивацию влияет уровень организационной работы профсоюзного органа. Если профсоюзные собрания в первичных организациях проводить один раз в три-пять лет и только отчетно-выборные, то и о результатах говорить не приходится – их просто не будет. Профком школы №76 только в течение 2016- 2017 учебного года собирался 9 раз – практически ежемесячно. И, судя по отчетам, постоянно держал, что называется, руку на пульсе. В повестке дня собраний – наиболее актуальные и

важные для педагогического коллектива темы: утверждение стимулирующих надбавок, тарификации на 2016-2017 учебный год, закрепление педагогической нагрузки, внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

Немаловажное значение в решении проблем мотивации профсоюзного членства имеют такие аспекты профсоюзной деятельности, как оформление профсоюзной документации и информирование коллектива.

Что касается первого, то вся необходимая документация - протоколы заседания профкома, регистрация документов (заявлений о вступлении, о выплате материальной помощи и т.д.) здесь имеется. Напомним, что ведение документации было отмечено комиссией горкома Профсоюза, которая проводила проверку работы городских первичных организаций весной 2017 года. Все материалы находятся в свободном доступе, с ними можно ознакомиться в Профсоюзном уголке (он находится в учительской) или на интернет-странице [школьной профсоюзной организации](http://sarschool76.narod.ru/profsouz.htm) <http://sarschool76.narod.ru/profsouz.htm>.

Судя по систематическому наполнению этой страницы, информационная работа и профсоюзное просвещение являются одним из приоритетных направлений работы данной организации.

Ответственность председателя профкома за реализацию социальных программ, информирование и профсоюзное просвещение укрепляет его репутацию, поднимает авторитет организации, объединяет вокруг профкома творческих людей. Это зампредседателя профкома Оксана Михайловна Львова, учитель математики, молодой специалист, член ревизионной комиссии Ольга Геннадиевна Кобылко, педагог-библиотекарь и уполномоченный по охране труда, а также редактор информационных сообщений Юлия Викторовна Гавва, учитель информатики, а также создатель и ведущая интернет-странички Ольга Сергеевна Александрова, ответственная за работу с ветеранами Ольга Викторовна Акаимова, уполномоченный по социальному страхованию Татьяна Васильевна Чмутова, учитель русского языка, молодой специалист, ответственная за досуг и отдых, член комиссии по социальному страхованию Валентина Олеговна Сидорова. Все вместе они составляют команду единомышленников, эффективно действующих в интересах своих коллег.

Необходимое послесловие

Недавно в жизни Александры Архипцевой, помимо успехов в общественной работе, произошли важные события в личной жизни. Она вышла замуж (сменив фамилию Гнатенко на Архипцеву), и к началу нового учебного года ушла в декретный отпуск. Сегодня обязанности профорга исполняет **Оксана Михайловна Львова**, продолжая традиции, заложенные ее предшественницей.

Первое, что она сказала своим коллегам после избрания, было обращение к ним:

«Дорогие друзья! Очень многое в нашей жизни зависит от вашей активности и неравнодушия. Во все времена, при любом строе и при любой форме собственности профсоюзы призваны защищать человека труда, отстаивать его интересы. Я уверена, что наш Профсоюз и дальше будет достойно выполнять свою миссию - служить человеку труда, находя новые методы, не изменяя своим принципам. Давайте откроем для себя и наших членов Профсоюза новые возможности!».

Полностью с текстом коллективного договора МОУ «СОШ № 76» можно ознакомиться на сайте Саратовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ profobr64.ru Ниже публикуется та часть договора, где уделено внимание социальным гарантиям и льготам.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени МОУ «СОШ №76» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Кодексом профессиональной этики». (Приложение 2)

3.3. Начало работы 1 смены 8.00, второй смены 14.00.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.5. Для работников МОУ «СОШ №76» устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости

от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, *по возможности*, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации и с письменного согласия работника.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

3.10. Продолжительность работы в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Приказом МО от 31.05.2016 г. № 644.

3.16. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (близкими родственниками в соответствии с п. 2 статьи 14 Семейного Кодекса Российской Федерации являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- членам профкома – 3 дня;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 3 дня.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

-предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

-осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

-вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «СОШ №76» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере и на материально-техническое обеспечение.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

4.5.Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

4.6.Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации.

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей: а) оклада; б) специальной части оплаты труда; в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии)

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова, Виноградова и др.) - 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04; г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - 1,03;

д) право, экономика, технология - 1,02;

е) физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

4.9. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается в штатном расписании учреждения, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда» согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем организации. Данный локальный акт является приложением к коллективному договору. Изменения в перечень критериев стимулирования работников могут вноситься решением педагогического совета по согласованию с профсоюзным комитетом, вступают в силу после утверждения руководителем организации.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится директором МОУ «СОШ №76» по согласованию Попечительским Советом и с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 10, 25.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 – (29-е) число включительно).

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, 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.

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости 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 организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

4.19. Установить оплату с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;

- за работу в сверхурочное время оплату производить в соответствии со статьей 152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику

определять соглашением сторон трудового договора (в пределах экономии средств по оплате труда, но не менее 50%);

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.22. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.23. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.24. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником (ст.60 ТК РФ)..

4.25. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

4.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.27. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.28. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.29. Принять список работников, занятых на работах с вредными условиями труда, за которые установить доплаты 12%..

4.30. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

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

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

- 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 (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.33.. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.6. определить время и место для питания работников образовательной организации, изыскивать возможность для удешевления питания;

5.2.7. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.8. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.9. в установленные на 01.01.2014 года оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

5.4. Установить надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"

- в размере 901 рубля.

5.5. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.6. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.7. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг (не менее 0,290)..

6.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

6.1.4. Провести в организации специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по улучшению труда работников.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством

Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.22. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

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

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере – 1 %.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20% его оклада (ст.377 ТК РФ).

7.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.9. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.8. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.17. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

8.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

8.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

8.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников организации.

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.