

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2020 – 2023 годы
между работодателем МБОУ «Андреевская средняя общеобразовательная
школа Омского муниципального района Омской области» и работниками в лице
представителя профсоюзного комитета
МБОУ «Андреевская средняя общеобразовательная школа Омского
муниципального района Омской области»

Принят на общем собрании
работников учреждения
протокол № 2 от 25.02.2020 года

Договаривающиеся стороны:

Руководитель
учреждения

Дегтярев А.И. _____

От имени работников учреждения
председатель профсоюзного
комитета

Сергеева Е.М. _____

I. Общие положения.

1.1. Настоящий договор заключен между администрацией Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Андреевская средняя общеобразовательная школа Омского муниципального района Омской области» (далее - МБОУ «Андреевская СОШ») в лице директора Дегтярева Александра Ивановича и трудовым коллективом в лице Профсоюзного комитета, именуемыми в дальнейшем сторонами.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора является более высокий уровень по сравнению с законодательством (с учетом финансово-экономического положения работодателя) принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников, защиты интересов работников.

1.3. Сфера действия Коллективного договора.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.5. Общие обязанности работодателя и работников МБОУ «Андреевская СОШ».

1.5.1. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ и определенных настоящим Коллективным договором.

1.5.2. МБОУ «Андреевская СОШ» признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных гарантиях работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращении в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.5.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать Коллективный договор. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях, с составлением протокола разногласий.

1.5.4. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне.

1.5.5. Содержание и структура Коллективного договора определяется сторонами.

1.5.6. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.

1.5.7. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.5.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в условиях изменения названия организации, расторжения трудового договора с руководителем. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.9. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения организации.

1.5.10. Работодатель имеет право применять к работнику дисциплинарное взыскание, замечание, предупреждение или увольнение в случае однократного или неоднократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей (в соответствии с ТК РФ).

1.6. Ответственность сторон социального партнерства.

1.6.1. Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ТК РФ (ст. 54, ст.55 ТК РФ).

1.7. Контроль за исполнением Коллективного договора.

1.7.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор, осуществляют контроль за его выполнением, отчитываются о выполнении на собрании трудового коллектива 2 раза в год (январь, август).

1.7.2. Работодатель и Профсоюзный комитет создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведению переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

II. Трудовые отношения.

2. Работодатель обязан:

2.1. Разработать прогноз занятости работников на 5 лет, предусмотрев переподготовку кадров, повышение квалификации.

2.2. Информировать о закрытии классов с высвобождением работников, доводить до сведения работника, Профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца (ст. 179, ст.180 ТК РФ).

2.3. Установить режим неполного рабочего времени по заявлению работников.

2.4. Работникам, подлежащим сокращению, до начала увольнения или перевода дать возможность получить новую профессию, повысить квалификацию.

2.5. Осуществлять персональное предупреждение работников (под роспись) о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.6. При сокращении численности штата преимущественное право остаться на работе предоставлять категориям работников, перечисленных в статье 179 ТК РФ,

- при равной производительности труда и квалификации преимущественным правом пользуются работники, имеющие больший стаж работы в данной школе.
- 2.7. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации в соответствии со статьей 180 ТК РФ.
- 2.8. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.
- 2.9. Определять перечень необходимых профессий и специальностей, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом мнения представительного органа.
- 2.10. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия труда для совмещения работы и обучения.
- 2.11. Заключать с работником ученический договор на переобучение, без отрыва от работы в форме заочного, вечернего обучения.
- 2.12. Работники имеют право:
- 2.12.1. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, путем заключения дополнительного (ученического) договора между работником и работодателем.
- 2.12.2. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору, либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.
- 2.12.3. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.
- 2.12.4. Лицам, успешно завершившим обучение, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучения, испытательный срок не устанавливается.
- 2.13. Трудовой договор.
- 2.13.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приеме на работу работников регулируется в соответствии с ТК РФ и не ухудшает положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 2.13.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю в соответствии со статьей 65 ТК РФ:
- паспорт;
 - трудовую книжку;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
 - документ воинского учета для военнообязанных и подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу требующей специальной подготовки;
 - медицинское заключение (медицинская книжка) с допуском к работе;
 - справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, либо прекращения уголовного преследования из ИЦ УМВД России.

2.13.3. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель знакомит каждого работника под роспись с:

- должностными инструкциями;
- режимом труда и отдыха;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором;
- правилами пожарной безопасности, охраны труда, производственной санитарии;
- Положением об оплате труда работников;
- установленными льготами.

После подписания трудового договора ознакомить работника с приказом о приеме на работу.

2.13.4. Изменения условий трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.13.5. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором.

2.13.6. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными инструкциями, проводится только с согласия работников, на основании заключения срочного договора, с установлением соответствующей оплаты.

2.14. Рабочее время и время отдыха.

2.14.1. Рабочее время и время отдыха регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии со статьей 189 ТК РФ и утвержденными на собрании трудового коллектива.

2.14.2. Должностные обязанности работников и квалификационные характеристики разрабатываются и согласовываются с Профсоюзным комитетом, в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.14.3. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни только по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Компенсацию за работу в выходной день производить в соответствии с ТК РФ.

2.14.4. Установить режим работы рабочего времени при 5-тидневной рабочей неделе технического и учебно-вспомогательному персоналу:

- женщинам – 36 часов в неделю
- мужчинам – 40 часов в неделю.

Для педагогических работников МБОУ «Андреевская СОШ» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

2.14.5. Продолжительность рабочего времени, предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

2.14.6. Составить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

2.14.7. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность – гигиенические нормы, максимальную экономию времени учителя, предусмотрев по возможности день для методической работы и повышения квалификации.

2.14.8. Знакомить работника с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода его в ежегодный отпуск, по согласованию с Профсоюзным комитетом, сохраняя преемственность.

2.14.9. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, ранее установленную учебную нагрузку.

2.14.10. Устанавливать учителям нагрузку не ниже ставки в размере 18 недельных часов. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки устанавливать с письменного согласия работника.

2.14.11. Разработать по согласованию с Профсоюзным комитетом график рабочего времени работников школы и довести его до сведения работников.

2.14.12. Составлять график отпусков не позднее 15 декабря текущего года по согласованию с работником, Профсоюзным комитетом, своевременно доводить его до сведения работников.

2.14.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка в семье	до 5 дней
- для проводов детей в армии	до 5 дней
- в случае свадьбы работников (детей работника)	до 5 дней
- на похороны близких родственников	до 5 дней
- юбилеи	до 5 дней
- работающим пенсионерам по старости	до 14 дней
- работающим инвалидам	до 60 дней
- по другим семейным обстоятельствам	до 5 дней
- женщинам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами с детства	1 день в месяц

2.14.14. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами 4 дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

2.14.15. Предоставлять 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ).

2.15. Отпуска.

2.15.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- техническому и учебно-вспомогательному персоналу – 28 календарных дней;
- работникам до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ)

2.15.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

2.15.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

2.15.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- время предоставляемых по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней;
- другие периоды времени, предусмотренные Коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом.

2.15.5. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т.ч. вследствие его отстранения от работы в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, не прошедшим обучение по охране труда и медицинский осмотр, и т.д.
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

2.15.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

По истечении 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в данном учреждении.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

2.15.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.

2.15.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

2.15.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

2.15.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

2.15.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.15.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.15.13. При увольнении работнику выплачивается денежные компенсации за все неиспользованные отпуска.

III. Оплата труда.

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать заработную плату работнику учреждения, которая включает в себя должностной оклад (оклад), ставку заработной платы (далее – оклад, ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положения об оплате труда работников МБОУ «Андреевская СОШ» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Давать разъяснение работнику по содержанию его расчетного листка.

3.3. Определять сроки выплаты заработной платы в денежной форме: заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится не позднее 12 числа следующего месяца.

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

3.4. Утвердить перечень рабочих мест и видов работ, при выполнении которых применяются компенсационные выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. Оплата труда:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - предоставляется другой день отдыха по желанию работника;
- за работу в ночное время - каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст. 154 ТК РФ)

3.6. Исчисление заработной платы:

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст.139 ТК РФ).

3.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

IV. Охрана труда

4. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных для работника условий труда.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда.

4.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

4.1.3. Организовывать обучение и проводить проверку знаний по охране труда рабочих, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, в том числе с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.4. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу - за счет работника) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры, в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

4.1.5. Своевременно предоставлять документы для оформления льготных пенсий.

4.1.6. Информировать всех работников учреждения при приеме на работу и периодически при проведении инструктажей о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, количественных характеристик вредных производственных факторов, о существующем риске повреждению здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты и компенсациях.

4.1.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями.

4.1.8. Организовывать проведение производственного контроля при участии Профсоюзного комитета.

4.1.9. Создать совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда в количестве 5 человек и создать условия для ее работы.

4.1.10. Регулярно, один раз в полугодие, рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом и комиссией по охране труда вопросы по выполнению мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники обязуются:

4.1.11. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

4.1.12. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

4.1.13. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.14. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с механизмами и оборудованием.

4.1.15. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

4.1.16. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровья людей.

4.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда.

Работодатель обязуется в соответствии со статьей 212 ТК РФ:

- обеспечивать работников специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей учреждения;
- моющими и обеззараживающими средствами.

4.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- доплаты к должностной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда до 12 %.

4.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены Федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

4.5. Работникам, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.6. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:

- сохранение за беременными женщинами их нагрузки, имеющейся перед уходом в декретный отпуск.

- привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, только с их письменного согласия к служебным командировкам, к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

4.7. Обеспечение условий труда молодежи в возрасте до 18 лет.

Работодатель обязуется:

4.7.1. Исключать переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 266 ТК РФ).

4.7.2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.7.3. Работников в возрасте до 18 лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ)

4.7.4. Устанавливать по просьбе лиц обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

5.1. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав в соответствии со статьей 380 ТК РФ.

5.2. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей (ст. 170 и ст. 172 ТК РФ)

5.3. Обеспечивать предоставление педагогическим работникам компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в виде ежемесячной денежной выплаты.

5.4. Не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медицинские учреждения.

5.5. Предусматривать компенсационные выплаты в объеме не менее $\frac{3}{4}$ заработной платы работникам, участвующим в забастовке.

5.6. Сохранять за работниками в период карантина в образовательном учреждении 100% оплаты труда, с установлением специального графика работы на данный период.

VI. Права, гарантии и льготы для профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

6.1. Строить взаимоотношения с Профсоюзным комитетом, руководствуясь требованиями Главы 58 ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим договором.

6.2. Гарантировать Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

6.3. Включать в состав выборных комиссий учреждения представителей Профсоюзного комитета.

6.4. Заблаговременно ставить в известность Профсоюзный комитет обо всех готовящихся изменениях в деятельности учреждения.

6.5. Разрешать проведение профсоюзных собраний, конференций, собраний работников учреждения в рабочее время, при условии отсутствия нарушения режима работы учреждения.

6.5. Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет:

6.6. контролирует соблюдение в учреждении законодательства о труде, участвует в определении основных направлений развития учреждения, расходования средств фондов социального характера, вступает в переговоры с работодателем по существу возникающих социально-трудовых конфликтов;

- стремится к разрешению конфликтных ситуаций, путем переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений, не организует забастовок, акций и митингов протеста по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их положительного решения;

- содействует реализации настоящего договора.

6.7. Имеет право на пользование оборудованным помещением, телефоном, на размещение информации в доступном для всех работников месте.

6.8. В случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, предъявляет работодателю представление об устранении этих нарушений и приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

6.9. Представления Профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

6.10. Гарантирует членам Профсоюзной организации:

- защиту работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов при расторжении трудового договора;

- юридические консультации по вопросам, затрагивающим интересы работников.

6.11. Из средств профсоюзного бюджета членам первичной Профсоюзной организации МБОУ «Андреевская СОШ»:

- оказывает материальную помощь по заявлению работника и при наличии средств;

- выделяет средства на посещение заболевших членов Профсоюзного комитета, находящихся на стационарном лечении;

- поощряет за активную работу членов профсоюзной организации МБОУ «Андреевская СОШ» до 8 % от заработной платы не более 1 раза в год.

VII. Заключительные положения.

7.1. Подписанный сторонами Коллективный договор в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем в Управление Министерства труда и социального развития Омской области по Омскому району для прохождения уведомительной регистрации.

7.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ, Федеральным Законом "Об общественных объединениях" от 19.05.95 г. № 82-ФЗ.