

От работодателя:

Директор МАОУ
гимназии «Мариинская»



Г.А. Кислицына

От работников:

Председатель
профсоюзной организации

О. В. Попова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*муниципального автономного общеобразовательного учреждения
гимназии «Мариинская»*

на 2021-2024 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду министерства
труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный

№ 15808/21-495

от 27.07.2021

Заместитель министра -
начальник управления по труду

Г.В.Павлятенко

Г. Таганрог
2021

1. Общие положения

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ гимназии «Мариинская».

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы гимназии;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице *директора гимназии «Мариинская» Г.А. Кислицыной.*

«Работники» в лице *председателя первичной профсоюзной организации О.В.Поповой.*

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного

договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

информирование профсоюза (иного представительного органа работников) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать

организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников МАОУ гимназии «Мариинская», независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

При приеме на работу Работодатель ознакомляет работника с настоящим Договором.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

2. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта) на неопределенный срок.

2.2. Работник должен предоставить справку об отсутствии судимости.

2.3. Условия трудового договора (*контракта*) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора (контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 и 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- предпенсионного возраста согласно действующему законодательству
- проработавшие свыше 10 лет;
- матери-одиночки, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей без матери;
- женщины при наличии ребенка инвалида до 18-ти лет не могут быть уволены из школы по инициативе администрации, кроме случаев закрытия учреждения.

2.7. Стороны договорились

2.7.1. Работодатель при очередной тарификации не имеет права без согласия работника давать ему менее 18 часов в неделю.

2.7.2 Предварительную и окончательную тарификацию обсуждать на заседании профсоюзного комитета.

2.7.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее **15**

апреля текущего года.

2.7.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.7.5. Работники должны быть ознакомлены с предварительной учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

2.8. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

3.Рабочее время.

3.1. Работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что для педагогических работников продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю. Большая продолжительность может только устанавливаться только с согласия работника.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что в течение 2021—2024 годов школа работает по режиму шестидневной недели для 5 - 11 классов и пятидневной недели для 1-4 классов. Во время каникул работники работают согласно тарификации.

3.3. Если учитель имеет одну ставку, то разрыв между уроками не должен превышать 2 часа в день.

3.4. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две перемены по 20 минут. Перемены считаются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

3.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.6. Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе.

3.7. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих категорий работников: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХР, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер

3.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового порядка, графиках сменности (для сторожей), графиках отпусков.

4. Время отдыха.

4.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Всем педагогическим работникам 56 календарных дней; техническим работникам, библиотекарям, бухгалтерам- 28 календарных дней.

4.2. Стороны, исходя из того, что очередность представления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются до 15 декабря каждого года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, согласно ст. 123ТКРФ.

4.3. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.4. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня.

4.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней;
- библиотекарю - 14 дней.

4.6. Стороны договорились, что при выделении работнику санаторной путевки во время рабочего времени, ему при желании может быть предоставлен отпуск в счет очередного отпуска на время лечения. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника если одна из частей составляет не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

4.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.

4.8. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором гимназии.

4.9. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. *Это время входит в непрерывный педагогический стаж.* Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

5. Оплата труда и материальное стимулирование.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области, действующими Постановлениями Администрации города Таганрога.

5.2. Стороны договорились совместно добиваться своевременной выплаты работникам заработной платы, в случае возникновения коллективных конфликтов совместно подключаться к их разрешению.

5.3. Стороны договорились не принимать без согласования с профсоюзным комитетом документов, касающихся изменений условий и форм оплаты труда,

аттестации, продолжительности рабочего времени, привлечений учителей и других работников к выполнению работы, не обусловленной функциональными обязанностями.

5.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.6. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за расчетный месяц не реже двух раз в месяц по безналичному расчету. С согласия работника (на основании его письменного заявления) выплата заработной платы производится путем перечисления на банковскую карту работника.

5.8. Выплата заработной платы производится в следующем порядке: заработная плата за первую половину расчетного месяца выплачивается 22-го числа расчетного месяца; заработная плата за вторую половину расчетного месяца выплачивается 7-го числа месяца, следующего за расчетным. Данное положение будет применяться с 01.01.2020 г.

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

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать непосредственно работнику расчетный листок, содержащий данные:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Улучшение условий труда и охрана труда.

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда, в результате чего создается угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, при этом ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.2 Работодатель обязуется обеспечить:

- 1) Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- 2) Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 3) Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 4) Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
- 5) Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи;
- 6) Проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 7) Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 8) Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- 9) Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 10) Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 11) Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 12) Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 13) Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 14) Расследование и учет в установленном Законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 15) Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 16) Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Работники обязуются:

- 1) Соблюдать требования охраны труда;
- 2) Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Педагогические работники обязуются проходить обучение навыкам оказания первой помощи;
- 4) Немедленно извещать 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;
- 5) Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.»

6.4. Заместителю директора по АХР производить инвентаризацию технического состояния школьного здания, мастерских, производственного обучения, кабинетов физики, химии.

6.5. Комиссии по охране труда производить смотр-конкурс учебных кабинетов.

6.6. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

6.7. Администрация:

- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств, препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Социальная сфера: льготы и гарантии.

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

при направлении в служебные командировки;
при исполнении государственных или общественных обязанностей;
при совмещении работы с получением образования;
при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
при временной нетрудоспособности;
при прохождении медосмотра и диспансеризации;
в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

7.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.3. Порядок и размеры возмещения расходов Работников, связанных со служебными командировками, устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области, действующими Постановлениями Администрации города Таганрога.

7.4. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от

работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.8. Стороны договорились, что

Работодатель:

7.8.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и уменьшение риска профессионального заболевания.

7.8.2. Предоставляет время для прохождения ежегодного медицинского профилактического осмотра и диспансеризации;

Профсоюзный комитет:

7.8.3. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора.

7.8.4. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

7.8.5. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.»

8. Работа с ветеранами.

8.1. Поздравлять с праздниками и юбилеями ветеранов школы.

8.2. Приглашать ветеранов на школьные праздники.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не закончат новый, не изменят или не

дополняют настоящий.

9.2. Стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.3. Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.4. Администрация обязуется:

- производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;

- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

- включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре, на семинарах ГК профсоюза по четвергам с 14 часов.

9.5 Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.4 настоящего коллективного договора.

9.7. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со ст. 81, п. 2, подп. «б», п. 3, п. 5 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа.

9.8. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока полномочий.