Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа села Сенцово
Липецкого муниципального района Липецкой области
(МБОУ СШ с. Сенцово)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 годы

между администрацией и трудовым коллективом
МБОУ СШ с. Сенцово
Липецкого муниципального района Липецкой области

Принято на общем собрании трудового коллектива МБОУ СШ с. Сенцово
№2 от 29.03.2017 г.

От работодателя:
Директор МБОУ СШ с. Сенцово
_____ Трубенькова С.В.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СШ с. Сенцово
_____ Е.М.Шумова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в комитете экономического прогнозирования, инвестиций и инновационной деятельности администрации Липецкого муниципального района

Регистрационный № 409 от «07» апреля 2017г.

Старший специалист1 разряда _____
(должность, ФИО)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и являются правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СШ с. Сенцово

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- *работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Шумовой Елены Митрофановны*
- *работодатель в лице его представителя Гребеньковой Светланы Валентиновны*.

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст., ст. 30, 31 ТК РФ).

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть принят на общем собрании профсоюзного трудового коллектива.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основовзаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) *правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1)*
2) *положение об оплате труда работников (Приложение 2)*
3) *соглашение по охране труда (Приложение3)*
4) *перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды (Приложение 4)*

II.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и рассмотрения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе обьем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

5. Обьем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

6. При установлении учителям , для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее обьем и преемственность преподавания предметов в классах. Обьем учебной нагрузки, установленный учителями 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 часов.

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

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

7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам, других образовательных учреждений и работникам предприятия, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) *по взаимному согласию сторон;*

б) *по инициативе работодателя в случаях*:

- ✓ *уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов;*
- ✓ *временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);*
- ✓ *возвращения женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;*
- ✓ *восстановления на работу учителя, раньше выполнявшего эту работу.*

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

11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся, изменения сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.)

При продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3. Работодатель обязуется:

а) *организовать профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации;*

б) *повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;*
в) *в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах;*
г) *в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы / должность/, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы /суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание/ в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки /ст. 187 ТК РФ/.*
д) *организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, разряда оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.*

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:
1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, (не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождение), не позднее чем за три до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82. ТК РФ).
3. Стороны договорились, что:
а) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), имеющие большой стаж работы в учреждении, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
4.При проявлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритете в приеме на работу работников, добросовестности работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к согласию о том, что:
1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателями с учетом мнения профкома, а также

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

2.Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников учреждения устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- ✓ *по соглашению между работниками и работодателем;*
- ✓ *по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.*

5. Составление расписание 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.

6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжения работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и порядке, из надтарифного фонда оплаты труда предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда.

9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается руководителем.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

12. Предоставлять работникам дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- ✓ *при рождении ребенка в семье - 2 дня*
- ✓ *для сопровождения в школу в 1 класс - 1 день*
- ✓ *в связи с переездом на новое место жительства - 1 день*
- ✓ *для проводов детей в армию - 1 день*
- ✓ *в случае свадьбы работника-3 дня, детей работника -1 день*
- ✓ *на похороны близких родственников -3 дня*
- ✓ *не освобожденному председателю первичной организации 1 день и членам профкома - 1 день к отпуску*
- ✓ *при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -2 дня к отпуску.*

13. При желании предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

14. При нагрузке в объеме ставки, учителю выделяется свободный день для самообразования.

15. Дежурства педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны выходят из того, что:

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организации бюджетной сферы.

2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленной 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. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 7 -е , и 23 числа каждого месяца.

5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начисленной и удержанной заработной платы.

6. При замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей оплату производить по тарификации с первого дня их замещения.

7. При замене учителей, работающих одновременно с двумя подгруппами (иностранный язык, физкультура) производить оплату в пределах дневной ставки отсутствующего учителя.

8. В случае не проведенных учебных часов не по вине учителя, оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков.
9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:
1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. Специалистам народного образования работающим и проживающим в сельской местности и рабочих поселках, имеют право на компенсацию затрат по оплате жилищно- коммунальных услуг в размере определенном законодательством. Указанное право сохраняется за женщинами в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Лицам, имеющим на иждивении нетрудоспособных членов семьи, совместно с ними проживающих, установленный размер компенсационной выплаты по оплате жилищно- коммунальных услуг увеличивается на 50 %.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:
1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедренных современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заявлений работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранность жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемом выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4)
6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести из учет.
7.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
11. Проводить информационно-образовательные мероприятия по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе».

12. Работник обязан проходить ежегодную вакцинацию против гриппа, в летнее время обязан пройти медосмотр, и в случаях не предъявления санитарной книжки 28 августа текущего года с нового учебного года к занятиям не допускается, и каждый пропущенный день считать как прогул.

13. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств специального страхования на оплату пособий, больничных листов.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и сводов, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношения любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Увольнение работника, являющегося членам профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (Указывается дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка денежных средств на перечисления не допускается.

6. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома до 100% от оклада (ст. 377 ТК РФ)

7. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, производимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместителя и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст. 374,376 ТК РФ)

9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает 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 дни и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ утверждение правил внутреннего 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 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.196 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки 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.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющимися членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на отчет первичной профсоюзной организации.

2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателя и его правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

6. Направлять учредителю заполнение о нарушении руководителя учреждения, его заместителям законов и иных нормативных актов о труде, условия коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания в плоть до увольнения. (ст. 195 ТК РФ)

7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместные с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению отпусков и их выплаты.

10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и оплаты.
11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестацию рабочих мест, охране труда и других.
12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.
14. Осуществлять ежегодно материальную помощь членам профсоюза в тяжелых случаях.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.
Стороны договорились, что:
1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.
3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликта, связанные с его выполнением.
5. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования их разрешения - забастовки.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 года со дня подписания.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью 73

(семьдесят три) листов

Директор школы С. В. Гребенькова