От работодателя:

Директор
МОУ «СОШ№9»
_____ А.А. Рожков
«12» февраля 2016г

От работников:

Председатель профкома
МОУ «СОШ№9»
_____ Г.А. Тюпина
«12» февраля 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №9»
На 2016-2018 годы

г. Сыктывкар, 2016

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9». Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Тюпиной Г.А.;
- работодатель в лице его представителя – директора школы – Рожкова А.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все

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

1.13. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива.

1.17. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора

1.18. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Устав школы;

2) Правила внутреннего трудового распорядка;

3) Положение об оплате труда;

4) Список лиц, подлежащих медицинским осмотрам;

5) Перечень работ, за которые предусмотрены доплаты из фонда компенсирующих выплат;

6) Положение о стимулирующих выплатах за напряженность, сложность в работе и о премировании за высокое качество работы;

7) План оздоровительно-профилактических мероприятий на каждый учебный год;

8) Соглашение по охране труда;

9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
10) Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
11) Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
12) Список сотрудников школы на получение санаторно-курортных путевок;
13) Список сотрудников школы на улучшение жилищных условий;
14) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
16) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год;
17) План работы профкома на каждый учебный год;
18) Перечень комиссий по МОУ «СОШ №9» на каждый учебный год;
19) Положение о трудовых спорах;
20) Список работающих пенсионеров;
21) Список сотрудников по МОУ «СОШ №9» на каждый учебный год на оказание материальной помощи ветеранам – пенсионерам, а также на чествование юбиляров;
22) Список очередников (детей сотрудников) в возрасте до 14 лет на получение санаторно-курортных и летне-оздоровительных путевок.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.7. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении (*Приложение 3*) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителем в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором полугодии. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательной школе);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины из отпуска по уходу за ребенком.

2.11. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения, знакомит педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.
2.12. 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 количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).
В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (*Приложение 5*).
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
2.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 80, 81 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.15. Работники:
2.15.1. При приеме на работу предоставляются документы:
- паспорт (прописка не обязательна);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- диплом;
- военный билет (при наличии);
- медицинские справки о допуске к работе с детьми для педагогических работников;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.15.2. В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
2.16. Профсоюзный комитет:
Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель обязуется:
3.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;
3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета;
3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.
3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.
3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законам "Об образовании в РФ", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
3.7. Согласовывать с профкомом:

 приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы:
 расписание уроков в школе;
 приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
 графики дежурств по школе;
 графики ежегодных отпусков;
 приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
 поощрения и взыскания работников.

3.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

3.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

3.10. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.

3.11. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями работников.

3.12. Стороны согласились в том, что профком:

3.12.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.12.3. Совместно с администрацией школы контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12.3. Участвует в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.12.4. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.1.2. Обязуется не реже 1 раза в 3 года инициировать аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогами, не имеющими квалификационной категории.
4.1.3. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.
4.1.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
4.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.
4.1.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
4.1.7. Проверять соответствие полученных квалификационных категорий и разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.
4.2. Профсоюзный комитет:
4.2.1. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:
5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности ими штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности ими штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
5.1.2. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
5.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
5.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
 лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 проработавшие в школе 10 лет, одинокие матери и отцы;
 лица, воспитывающие детей до 16 лет,
 лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
 молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
 лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
5.1.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
5.1.6. Гарантировать работникам, высвобождаемым из школы в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства возможность пользоваться на правах работников школы услугами медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.
5.1.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работавщих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.
5.1.8. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.
5.2. Профсоюзный комитет:
Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников школы.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.
6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.
6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):
- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
6.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
6.1.7. При учебной нагрузке менее 1,0 ставки предоставляется учителям 5-11 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.
6.1.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
6.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
6.1.10. Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.
6.1.11. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

6.1.12. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
6.1.13. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.
6.1.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
6.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 месяца до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.
6.1.16. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.
6.1.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
6.2. Работодатель обязуется:
6.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.
6.2.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам – 72 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – не менее 44 календарных дней.
6.2.3. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу.
6.2.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время, но не более 14 календарных дней за проведение мероприятий в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2.5. Предоставлять 5 (пять) календарных дополнительных неоплачиваемых дней отдыха к очередному отпуску за работу в течение года без больничных листов.
6.2.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, дополнительно к отпуску 2 календарных дня в дни каникул.
6.2.7. Предоставлять работникам дополнительно отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
 для проводов детей в армию –2 календарных дня;
 в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;
 на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
6.2.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):
 работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до календарных 14 дней.
6.2.9. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом школы.
6.2.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.
6.2.11. Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.
6.3. Работники:
6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;
6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;
6.3.3. Бережно относятся к имуществу школы, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.
6.4. Профсоюзный комитет:
6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;
6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей

.

VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3) Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда**, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.**

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

8) Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

10) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени

(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

11) Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

12) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

13) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

14) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

15) Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

16) При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

17) Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

18) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатели сохраняют за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

19) В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №276 от 07 апреля 2014г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность» срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (пункт 24 нового Порядка аттестации педагогических работников).
Оплата труда педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончанию учебного года и др.), сохраняется сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории
20) Установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0 - 3 лет в размере - 0,20.
21) Установить повышающий коэффициент за работу с учебниками заведующей школьной библиотекой - 0,10.
7.2. Стороны:
1) Добиваются:
 увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда
 формирования в учреждениях образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 15% общего фонда оплаты труда
2) Рекомендуют:
 устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств учреждений, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах учреждений.
7.3. Стороны исходят из того, что:
7.3.1. Оплата труда работника школы осуществляется на основе Положения об оплате труда.
7.3.2. Заработная плата выплачивается работникам школы за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
7.3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
7.3.4. Изменение заработной платы производится:
 при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
 при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
7.3.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
7.3.6. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
7.4. Работодатель обязуется:
7.4.1. Приём на работу учителей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.
7.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой одного процента от причитающейся суммы.
7.4.3. Производить выплаты надбавок из фонда стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.
7.4.4. Размещать информацию на сайте школы о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании, а также другие финансовые отчеты в пределах своей компетенции.
7.4.5. Гарантирует доплату за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.
7.4.6. Гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере.
7.4.7. Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).
7.4.8. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат зарплаты работникам.

7.4.9. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
7.5. Профсоюзный комитет:
7.5.1. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогов.
7.5.2. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплаты, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.
7.5.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.
7.6. Стороны договорились:
7.6.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
7.6.2. Способствовать созданию комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
7.6.3. Представлять работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель обязуется:
8.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.
8.1.2. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств.
8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, в размере не менее 25% должностного оклада работника.

8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.
8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.
8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников школы.
8.1.9. Предоставлять всем работникам школы один рабочий день с сохранением среднего заработка (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.
8.1.10. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.
8.1.11. Организует работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.
8.1.12. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками школы, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.
8.1.13. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.
8.1.14. Обеспечивать в целях охраны труда:
- проведение специальной оценки условий труда;
- составлять расписание с количеством «окон» не более 2-х в неделю, иное по согласованию с учителем.
8.1.15. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.
8.1.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
8.1.17. Оказывать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.1.18. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.
8.1.19. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством. Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях:

гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.
8.1.20. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
8.1.21. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзным комитетом.
8.2. Работники обязаны:
8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда.
8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.
8.3. Профсоюзный комитет обязуется:
8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.
8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.
8.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.
8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками школы.
8.3.5. Своевременно информировать районную профсоюзную организацию обо всех несчастных случаях в школе.
8.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателя обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
8.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
8.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.
8.4. Стороны обязуются совместно:
8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.
8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда,

затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
8.4.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9. 1. Работодатель обязуется:
9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.
9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
9.1.4. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством.
9.1.5. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, сверх основного отпуска устанавливается дополнительный отпуск. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.
9.1.6. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.
9.2. Профком обязуется:
9.2.1. Обеспечить контроль над соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами.
9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.
9.2.3. Содействовать обеспечению работников медицинскими полисами.
9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.
9.3. Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:
9.3.1. Ведут учет работников школы, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.3.2. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и выделении ссуд.
9.3.3. Оказывают материальную помощь работникам школы.
9.3.4. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.
9.3.5. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
9.3.6. Оказывают из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам, инвалидам.
9.3.7. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра на 1 день.
9.3.8. Работникам, достигшим пенсионного возраста при увольнении выплачивается единовременное пособие в размере 15 000 руб. за счет экономии средств фонда оплаты труда.
9.4. Стороны осуществляют систематический контроль над предоставлением социальных льгот и гарантий работникам школы.

X. Права и гарантии молодых специалистов

10. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
10.1. Работодатель:
10.1.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
10.1.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
10.1.3. Трудовой договор может быть срочным или заключается на неопределенный срок.
10.1.4. В Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
10.1.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
10.1.6. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

10.1.7. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.
10.1.8. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде в РФ и РК.
10.1.9. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных Законом льгот и гарантий.
10.1.10. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
10.1.11. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.
10.2. Профком:
10.2.1. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
10.2.2. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

XI. Права и гарантии деятельности профсоюза

11. Стороны договорились о том, что:
11.1. Не допускается ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
11.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим коллективным договором.
11.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений.
11.5. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники.

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. 11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя;
- Привлечение к сверхурочным работам;
- Разделение рабочего времени на части;
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

 Очередность предоставления отпусков;

 Установление заработной платы;

 Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

 Создание комиссии по охране труда;

 Составление графиков сменности

 Утверждение формы расчетного листка;

 Установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда;

 Размеры повышения заработной платы в ночное время;

 Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

 Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

 Создание условий для аттестации педагогических работников.

11.11.Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

 Бесплатная юридическая консультация;

 Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

11.12. Профсоюзный комитет:

В период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.
11.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

XII. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:
12.1. 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.
12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.
12.3. Направлять учредителю (собственнику) школы заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
12.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.
12.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
12.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников школы.
12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников школы.
12.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
12.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.
12.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

12.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе, принимать участие в районных и городских мероприятиях.
12.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания
12.13. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.
12.14. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.
адресной социальной поддержки.

XIII. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

13.1. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
13.2. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.
13.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используют все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
13.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
13.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более
трех лет.
13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
13.7. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

XIV. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд.

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.