

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов № 32»
на 2015-2018 год

Принят на общем собрании работников школы.
Протокол от 23.12.2015 г. № 2

От работодателя:

Директор МБОУ «Школа № 32»



Колодчикова Р.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Школа №32»



Зазулина О.А.
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду Администрацией города Прокопьевска
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 32» (далее – Школа).

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 общеобразовательного Школы (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот 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 (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Школы, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя – директора Колодчиковой Р.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

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

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации организации в форме преобразования, а

также расторжения трудового договора с директором.

1.7. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по

вопросам оплаты и стимулирования труда;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

б) инструкции по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

– учет мнения (по согласованию) профкома;

– консультации с директором по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с директором вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания работников);

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Школы (ст. 53 ТК РФ);

– другие формы.

2. Права и обязанности сторон, трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, рост престижа и рейтинга МБОУ «Школа № 32» расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях администрация Школы обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности МБОУ «Школа № 32», а в соответствии с комплексным планом и задачами перспективной программы развития повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Соблюдать следующую приоритетность финансирования (исключая средства на целевое финансирование):

- заработная плата;
- жизненно важные расходы (на поддержание учебного здания, в соответствии с санитарно-техническими нормами), в т.ч.
- расходы на охрану труда;
- обеспечение учебно-воспитательного процесса;
- расходы, включенные в настоящий коллективный договор;
- расходы на исследования, материалы и оборудование;

Для этого администрация Школы обязана привлекать как бюджетные, так и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2.3. Направлять сотрудников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.2.4. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности МБОУ «Школа № 32». В обязательном порядке своевременно информировать коллектив МБОУ «Школа № 32» по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности МБОУ «Школа № 32»;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите работников;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.5. Обеспечивать выполнение условий трудового договора и обеспечивать работникам оплату в соответствии с трудовым договором.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профкома в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим коллективным договором.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и настоящим коллективным договором.

2.2.9. Предоставлять профкому информацию о выполнении обязательств по коллективному договору, намеченных социально-экономических показателей и др. информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением. В случае возникновения конфликтных ситуаций - оперативную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.10. Сотрудничать с профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.11. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.12. Информировать профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее, чем за три дня до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с профкомом.

2.2.13. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.14. Обеспечить участие работников в управлении школой в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.15. Не осуществлять без согласования с профкомом, без рассмотрения

и согласия Педагогического Совета МБОУ «Школа № 32» действий по изменению имущественного правового статуса школы.

2.2.16. Систематически знакомить работников с локальными актами.

2.3. Профком:

2.3.1. Контролирует соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка МБОУ «Школа № 32» дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.2. Представляет от имени работников в органах управления МБОУ «Школа № 32» при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.3. Ведет переговоры по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносит свои предложения в органы управления школы.

2.3.4. Представляет и защищает интересы работников - членов профсоюза по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений в конфликтной ситуации при Управлении образования администрации города Прокопьевска и в суде.

2.3.5. Добивается от администрации Школы отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, трудовому договору.

2.3.6. Вносит предложения и ведёт переговоры с администрацией Школы по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.7. Контролирует соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, требует устранения выявленных нарушений.

2.3.8. Добивается обеспечения администрацией безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.9. Предлагает меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации МБОУ «Школа № 32»

осуществляет контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносит предложения администрации о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.10. Осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации МБОУ «Школа № 32».

2.3.11. Проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и их детей, участвует в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников МБОУ «Школа № 32».

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.4.5. Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений.

2.4.6. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

2.4.7. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

2.4.8. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.4.9. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.4.10. Незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.4.11. Не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.4.12. Представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в течение 3-х рабочих дней с момента внесения изменений.

2.4.13. Информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам.

2.5. Администрация, профком и работники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка МБОУ «Школа № 32» и настоящим коллективным договором.

2.6. Администрация в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд по рекомендации руководителей структурных подразделений, профсоюзного комитета, руководителей методических объединений и Управляющего Совета Школы.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в

порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. Профком имеет право:

2.7.1. Заслушивать информацию администрации по социально-трудовым вопросам и связанными с трудом по экономическим вопросам, вносить соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.7.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам МБОУ «Школа № 32».

2.8. Работник, в части трудовых отношений имеет право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы, согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда и коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и коллективным договором. Кроме того, работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня в случае смерти близких родственников либо свадьбы.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение

квалификации.

2.8.8. Участие в управлении МБОУ «Школа № 32» в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором и Уставом школы.

2.8.9. Участие в ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.8.10. Защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.8.11. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.12. Обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами. Дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны исходят из того, что: трудовые отношения между работником и Школой возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора, являющаяся приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 и статье 332 ТК РФ.

3.2. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому

договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме трудового договора.

Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Школе (ст.72 ТК РФ).

3.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Директор в трудовых отношениях обязуется:

3.3.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору.

3.3.2. Создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда.

3.3.3. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда.

3.3.4. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату.

3.3.5. Создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда.

3.3.6. Соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.3.7. Исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками Школы, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения.

3.3.8. Создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Школой.

3.3.9. Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.3.10. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

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

3.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. 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.

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

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре 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 общеобразовательном учреждении) в порядке установленном ст. 74 ТК РФ;

– простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.9. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Школы имеют право на участие в управлении Школой непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Школой являются общие собрания работников, педагогические советы, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Школы.

На собраниях с участием директора обсуждаются вопросы о работе Школы и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе директора, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

По инициативе работодателя изменение 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) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания 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 (ст. 68 ТК РФ).

3.11. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

3.12. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

3.13. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размерах предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении

Школой через профком:

- а) представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- б) проводит с администрацией Школы консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- в) рассматривает планы социально – экономического развития Школы;
- г) вносит администрации Школы предложения, направленные на улучшение работы Школы, участвует в их рассмотрении;
- д) осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении Школой.

3.14. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) директор осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников Школы, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета Школы – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

3.15. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- а) профсоюзный контроль за соблюдением директором законодательства о трудовых договорах, соответствием законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов и перемещения работников, являющихся членами профсоюза, увольнения их по инициативе работодателя;

б) проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

в) оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.5. Предоставлять 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. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению Школы или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей. Аттестация проводится в соответствии с Положением об аттестации работников.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Директор обязуется:

5.1. 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 три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, представлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной

квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.5. 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), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.2. Работникам, высвобожденным из Школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями,

возлагаемыми на них Уставом Школы.

6.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов Школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников Школы устанавливается 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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных

ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, ближайших каникул, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

6.9. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее 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.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий



персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной

организации – 5 дней и членам профкома - 3 дня с сохранением заработной платы;
– при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней с сохранением заработной платы.

6.12.2. Предоставлять педагогическим работникам (по письменному заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом Школы.

6.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

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

6.16. По согласованию с профкомом школы (с учетом мнения профкома) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час;

6.17. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за

ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ.

6.18. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам,
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.19. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе полностью, независимо от времени поступления на работу.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.20. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной

путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

6.21. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

7. Оплата и нормирование труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата работнику школы выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими порядок и условия оплаты труда. Заработная плата работников включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №32» (далее - Школа) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) согласования с выборным профсоюзным органом

7.3. Условия оплаты труда работников Школы (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Форма выплаты заработной платы – банковская карточка. Минимальный размер аванса (первой части заработной платы) должен быть не ниже тарифной ставки работника за отработанное время. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца.

7.5. Заработная плата, доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда отклоняющиеся от нормальных условий труда, доплаты за эффективность и интенсивность работы исчисляются на основании Положении об оплате труда МБОУ «Школа №32».

7.6. 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.

7.7. Наполняемость классов (групп), устанавливается в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.2821-10, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от "29" декабря 2010 г. N 189.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации.

7.8.2. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации

возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

7.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы.

7.10. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

7.11. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

7.12. Согласно приказа Министерства образования РФ от 25.01.93 г. Мо 21 оплата труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в школе без занятия штатной должности помимо основной работы, производится дополнительно по ставкам оплаты труда, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

7.13. В трудовом договоре каждого работника указываются условия оплаты труда, в т.ч. тарифная часть заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные положением об оплате труда в МБОУ «Школа №32» .

Оплата труда работников из числа педагогического состава школы при работе на полную ставку, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека.

В случае несвоевременных выплат, неправильного начисления з/п работникам школы или других нарушений оплаты труда по вине ответственных исполнителей, виновные несут наказание по результатам служебного

расследования или по решению Комиссии по трудовым спорам в соответствии с Правилами внутреннего распорядка МБОУ «Школа № 32», ТК РФ и федеральными законами.

7.14. Увеличение нагрузки на учителя производится только с согласия работника. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по дополнительному соглашению.

Администрация своевременно информирует работников МБОУ «Школа № 32» о всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

7.15. Администрация по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, поощряет работников за успехи в работе, оказывает материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 32».

8. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

8.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины

работодателя) и при профзаболевании.

8.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

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

8.8. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.9. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости по согласованию с профкомом.

8.10. В соответствии со ст. 323 ТК РФ работникам оплачивается стоимость проезда к месту консультации и (или) медицинского лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если эти услуги не могут быть получены по месту проживания работников.

8.11. Стороны обязуются:

- проводить работу в администрации города по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом;
- ходатайствовать о выделении земельных участков для коллективного садоводства и огородничества;
- ходатайствовать о выделении мест в общежитиях.

9. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

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

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

9.2. Провести в Школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

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

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

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время

устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

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

9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.16. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

9.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.19. Один раз в полгода информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.20. Профком обязуется;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

9.21. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение 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.

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

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

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

10.7. Работодатель за счет средств компенсационного фонда школы производит ежемесячные доплаты председателю профкома (ст. 377 ТК РФ).

10.8. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.13. Работодатель признает профсоюзный комитет школы как представителя работников.

10.14. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного

органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах»).

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. 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 являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда Школы.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по

защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о создании в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников профсоюзной организации;
- определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.

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

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным

перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

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

11.14. Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

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

11.16. Оказывать ежегодно в необходимых случаях материальную помощь членам профсоюза.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.18. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

11.19. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

11.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

11.21. Представитель профкома школы принимает участие в подготовке к

проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

11.22. Председатель профкома школы принимает участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:


12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке,

предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. При отсутствии изменений и дополнений стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

12.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.11. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его на общем собрании работников школы – с 23.12.2015 г.



Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка школы.
2. Положение об оплате труда.
3. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
4. Соглашение по охране труда.
5. Положение об административно-общественном контроле в МБОУ «Школа №32».

От работодателя:

Директор МБОУ «Школа № 32»:


Котодчикова Р.Н.
(подпись) (Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБОУ «Школа №32»:

Засулина О.А.
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.