

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 107 г. Челябинска

454007 г. Челябинск; пр. Ленина, 7; E-mail: school107@mail.ru; телефон(факс):775-22-46

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(с 19.05.2014 по 18.05.2017 гг.)

От работодателя:

Руководитель
образовательного
учреждения
Широченкова Н.В.



(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения
Лисихина О.М.



(подпись, Ф.И.О.)



I. 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 средней общеобразовательной школе № 107г. Челябинска (*далее по тексту МБОУ*).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (*далее по тексту 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 МБОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также территориальным соглашением на 2012-2014 годы от 20 декабря 2011г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (*далее – Профсоюз*), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (*далее – Профком*) Лисихиной Ольги Михайловны;
- работодатель в лице его представителя – директора Широленковой Натальи Викторовны (*далее – Работодатель*).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, совместители имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на:

1.5.1. Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №107 г. Челябинска на основании Устава и Типового положения о первичной профсоюзной организации.

1.5.2. Работников МБОУ СОШ №107 г. Челябинска, не являющихся членами профсоюза, лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Договора путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган и в администрацию МБОУ СОШ №107 г. Челябинска с просьбой ежемесячно перечислять 1% от заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

1.5.2.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке. На указанных работников распространяются условия настоящего Договора в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.6. Стороны договорились о том, что проект коллективного договора должен быть доведен до сведения работников до его обсуждения и принятия на собрании трудового коллектива.

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

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и профсоюзную организацию Тракторозаводского района г. Челябинска.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении МБОУ – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и премировании работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- График сменности;
- График отпусков;
- Должностные инструкции.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ непосредственно работниками и через Профком:

- учет 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 ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБОУ, внесение предложений по его совершенствованию и развитию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (19.05.2014) и действует в течение трех лет (по 18.05.2017). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не дополнят настоящий.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.21. Заключенный коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней с момента его подписания.

1.22. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду, двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по подготовке и заключению настоящего Договора.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы, а также по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей обеих сторон коллективного договора в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; обоюдно предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МБОУ.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения Профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профком:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет 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.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в МБОУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.9. Осуществляет 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.

2.4.10. Направляет учредителю МБОУ заявление о нарушении руководителем МБОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.4.12. Участвует совместно с райкомом (горкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников МБОУ и обеспечения их новогодними подарками.

2.4.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.14. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.4.15. Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях регистрации брака, рождения детей, болезни, смерти близких родственников.

2.4.16. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБОУ.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа МБОУ на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа МБОУ, включая принятие изменений в устав МБОУ в связи с изменением типа МБОУ на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным МОУ, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам МБОУ принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с гл. 10-13 ТК РФ, со ст.56 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что в соответствии с законом РФ «Об образовании» для работников МБОУ работодателем является данное образовательное учреждение, а именно МБОУ СОШ №107.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. О получении трудового договора работникам на экземпляре остающемся у работодателя делается соответствующая отметка.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора по инициативе работодателя либо работника допускается только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3.1. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.3.3. До подписания трудового договора работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, данным коллективным договором, локальными нормативными актами, действующими в рамках МБОУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4.1. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (регулируются приложениями 1,2,3,4,5,6,7,8, а также положением об оплате труда МБОУ СОШ №107).

3.4.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57,72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим сотрудникам в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением.

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

3.5.2. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБОУ с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается по окончании учебного года с уходом работников в отпуск.

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

3.6. При установлении учителям, для которых данное МБОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

3.6.1. Учитывая специфику работы МБОУ, учебная нагрузка учителя на начало учебного года не должна превышать одной ставки заработной платы, за исключением случаев производственной необходимости.

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

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

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же МБОУ, 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 данное МБОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - ❖ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - ❖ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать двух месяцев в течение календарного года). Для данного изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работников не требуется;
 - ❖ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же МБОУ на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других 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.

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБОУ, а также изменение образовательных программ и так далее) при продолжении работником его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст.74 ТК РФ).

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

3.11.2. О введении организационных или технологических изменений существующих условий трудового договора работник и Профком должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ), если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.12. Прекращение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ, ст.81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; ст.84 п.3; ст.336 п.п. 1, 2), а также производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников пришли к соглашению о том, что:

4.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 18 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов работы за ставку заработной платы педагогических работников)».

4.2.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников 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 МБОУ.

4.3. Рабочее время выполнения должностных обязанностей работника состоит из нормируемой его части и части рабочего времени, определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), утвержденными работодателем с учетом мнения Профкома (по согласованию);
- учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома;

- годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома;
- условиями настоящего коллективного договора;
- должностными инструкциями и функциональными обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом МБОУ;
- иными локальными актами и личными планами работников;
- условиями трудового договора;
- графиком сменности.

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

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

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

4.5.1. Работникам-инвалидам I и II группы в соответствии с медицинским заключением устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК).

4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

4.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни по приказу директора может вводиться дежурство для обеспечения безопасности функционирования МБОУ, бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурствам привлекаются педагогические работники по согласованию с Профкомом.

4.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.9.1. Привлечение работников МБОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя по письменному согласию работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и тому подобное), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ.

4.12.1. 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.

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

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

4.14. Стороны подтверждают, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.14.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.15. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, отзыв работника из отпуска работодателем и его продление может осуществляться с согласия работника и Профкома в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

4.15.1. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены по просьбе работника в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск (ст.126 ТК РФ).

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

4.15.3. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.15.4. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.16. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

4.16.1. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.17. Педагогическим работникам МБОУ в соответствии со ст. 56 закона РФ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом МБОУ.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 2);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №3, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

4.18.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (источник оплаты: экономия ФОТ, доходы от приносящей доход деятельности, платных услуг или иное):

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника или детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 2 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня и членам профкома – 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем без сохранения заработной платы.

Если отсутствуют дополнительные источники финансирования – это отпуски без сохранения заработной платы (регламентируются ст. 128 ТК РФ).

4.18.3. Предоставлять по согласованию с Профкомом в порядке поощрения сверх отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за активную работу в методических объединениях района, города, области, в структуре управления, в структурных подразделениях МБОУ – до 3-х рабочих дней в году;
- за полную отработку годовой нормы рабочего времени – до 2-х рабочих дней в году;
- за результативную методическую работу, имеющую прикладной характер – до 2-х рабочих дней в году.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника и предоставляться отдельно.

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

4.20. 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).

4.21. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

V. Оплата и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников МБОУ, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают, что:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и г. Челябинска 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.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №107, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом (Приложения №1 - 8).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СОШ №107, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома (Приложения №1 - 8).

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

5.2.4. 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.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе 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, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.2.5. 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 20% тарифной ставки, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 100% от тарифной ставки.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями и дополнениями) (Приложение №1).

Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает конкретные размеры

компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, 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.

5.2.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже чем на 35% от часовой ставки.

5.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.2.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении 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.

5.2.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и другое), за счет фонда стимулирования устанавливаются выплаты в % от оклада в соответствии с Положением об оплате труда, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.2.10. Выплаты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

5.2.11. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.12. 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» (постановление Правительства № 2075 от 24.12.2010). 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.

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

5.2.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБОУ.

5.2.15. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы является 30 число каждого текущего месяца – аванс, 15 число каждого следующего месяца - расчет.

5.2.16. 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 (ст. 157 ТК РФ).

5.2.17. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.2.18. Работодатель обеспечивает 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 (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.2.19. При выплате заработной платы работодатель обязан 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 Профкома.

При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.2.20. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.2.21. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2.22. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе

устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников МБОУ производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в 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.

5.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия платной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же МБОУ), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.6. Наполняемость классов, установленная Типовым положением МБОУ СОШ №107 с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения Профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ.

5.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБОУ.

VI. Содействие занятости и высвобождение, повышение квалификации, переподготовка работников и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Стороны пришли к соглашению в том:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ.

6.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый стандартный год с учетом перспектив развития МБОУ.

Работодатель обязуется:

6.1.3. Утверждать штатное расписание МБОУ ежегодно. Численный и профессиональный состав работников МБОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы МБОУ.

6.1.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности). Повышение квалификации осуществляется не реже 1 раза в 5 лет добровольно и за счет средств МБОУ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

6.1.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

По результатам аттестации в соответствии с полученной работником квалификационной категорией работодатель должен производить соответственные ее результатам выплаты компенсационного и стимулирующего характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.1.7. 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.173-176 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 учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и так далее).

6.1.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее 1 года, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работником пенсионного возраста.

6.1.9. Продление срока действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, не более чем на 1 год, в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое МБОУ или МАОУ в связи с сокращением штата или ликвидации МБОУ;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную квалификационную категорию, но подтвердил действующую.

6.2. Работодатель также обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Уведомлять профком и органы службы занятости населения 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).

6.2.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБОУ (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ).

6.2.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБОУ инвалидов.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников МБОУ.

При проведении структурных преобразований в МБОУ не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.3.3. Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 % к сумме выходного пособия за счёт собственных средств МБОУ, средств учредителей (кроме бюджетных), профсоюзных средств.

6.3.4. 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 2 года до пенсии), проработавшие в МБОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации МБОУ, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В таком случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора.

Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора без указанных мер не допускается.

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

6.3.6. При появлении новых рабочих мест в МБОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБОУ в связи с сокращением численности или штата.

6.3.7. Высвобожденным сотрудникам при сокращении численности или штата Профком сохраняет членство на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

6.3.8. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников МБОУ услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

VII. Условия и охрана труда

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников МБОУ на здоровье 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.

7.1.1. Своевременно проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками МБОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБОУ по охране труда на начало учебного года.

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

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

Провести в МБОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать на паритетной основе членов профкома и комиссии по охране труда.

Предоставляет уполномоченным Профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Информирует работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.3. Совместно с Профкомом разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ) и ежегодное соглашение 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.

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

7.1.5. 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.

7.1.6. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.7. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.8. (При численности работников МБОУ более 50 человек) Вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников МБОУ менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику МБОУ, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда МБОУ.

7.1.9. Обеспечивать совместно с Профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.11 Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.12. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в МБОУ.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. Выделяет средства в полном объеме на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет внебюджетных источников).

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников и их детей.

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

Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.1.13. 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 над состоянием охраны труда в МБОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.14. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 3 минимальных размера оплаты труда (МРОТ), а также расходов на погребение в размере 2 МРОТ;
- получения работником инвалидности - 2 МРОТ;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 2 МРОТ.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда работников со стороны администрации МБОУ.

7.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирать уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МБОУ.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и так далее) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.2.9. Организовать физкультурно-оздоровительные, культурно-эстетические и развлекательные мероприятия для членов Профсоюза и других работников МБОУ.

7.2.10. Проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ.

7.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным Профкома по охране труда устанавливается компенсационная выплата в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников МБОУ.

7.4. В целях сохранения и организации квалифицированных женских кадров работодатель принимает на себя обязательства:

7.4.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены во внерабочее время.

7.4.2. Разрешать женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, опекуну (попечителю) несовершеннолетнего ребенка по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время (ст.263,264 ТК РФ).

7.4.3. Предоставлять оплачиваемый отпуск по беременности и родам до 70 календарных дней женщинам, усыновившим ребенка со дня его рождения и 110 календарных дней при одновременном усыновлении двух и более детей со дня их рождения (ст.257 ТК РФ).

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Педагогическим работникам МБОУ (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода

временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

8.2.2. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.2.4. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2.5. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении служебного социального жилья или выделение ссуд или субсидий на его приобретение (строительство).

8.2.6. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам МБОУ по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

8.2.7. Предоставляет время для проведения диспансерного обследования работников.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

8.3.3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.3.4. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах до 100% от оклада в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

8.4.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих учителей в размерах 100% от оклада в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение №6).

8.4.3. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы (в пределах средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств).

8.4.4. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста,

работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением о материальной помощи.

8.4.5. За счет внебюджетных средств компенсировать стоимость оплаты за проживание работников в общежитиях, арендованных помещениях в размере 50% от общей суммы коммунальных платежей.

8.4.6. Оказывать помощь работникам образования в проведении ремонта жилья.

8.4.7. Обеспечивать проездными билетами работников учреждения, чья работа носит разъездной характер (социальных педагогов, секретаря и других).

8.4.8. Выделять дотации на льготное питание работников учреждения в размере 50% от стоимости среднего рациона питания в месяц. Обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха 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).

8.4.9. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника:

8.5.1. Работодатель и работник исходят из того, что МБОУ несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника, увечья, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

8.5.2. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, возмещается компенсация, виды и объемы которой определяются Федеральным Законом (ст.184 ТК РФ).

8.6. Профком:

8.6.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

8.6.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны договорились о предоставлении молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Способствовать созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

9.1.3. Практиковать институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 5% к ставке заработной платы (окладу).

9.1.4. Предоставлять общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности МБОУ и профсоюзной организации.

9.2.3. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск молодому отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

9.2.4. Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным, художественным, и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

Стороны договорились о том, что:

10.1.1. 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.

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

10.2. Работодатель:

10.2.1. Принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

10.2.3. Включать по уполномочию работников представителей Профкома в состав членов коллегиальных органов управления МБОУ.

10.2.4. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и для проведения собраний, заседаний работников, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы канцелярские принадлежности, оргтехнику, транспортные средства и средства связи и т.д. (ст.377 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его

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

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

10.3. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере 10% от должностного оклада (ст.377 ТК РФ).

10.4. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в МБОУ в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

10.4.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях и другим социально-экономическим вопросам.

10.4.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением средней заработной платы 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.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и входящих в состав Профкома и не освобождённых от основной работы, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором, имея в виду, что:

10.5.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной Профсоюзной организации Тракторозаводского района.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Тракторозаводского района (ст.374, 376 ТК РФ).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

10.5.2. Члены Профкома, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБОУ совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.5.3. Члены Профкома включаются в состав комиссий МБОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.6. Работодатель обязуется рассматривать и решать с учетом мнения (по согласованию) Профкома в соответствии с законодательством возникшие конфликты и разногласия:

- расторжение трудового договора с работниками, «являющимися» членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113, 153 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков, составление графика отпусков очередных и дополнительных (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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размер 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);
- установление размеров компенсационных и стимулирующих выплат;
- премирование работников;
- ходатайство о предоставлении служебного жилья работникам МБОУ;
- комплектование на следующий учебный год.

10.7. Стороны подтверждают, что:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, Профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБОУ или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение

производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя Профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности МБОУ и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и других.

Председателю первичной Профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, работу с профсоюзной документацией, участие в организации и осуществлении профсоюзной деятельности и так далее в размере от 20 до 50% от оклада, членам Профкома – от 20 до 50% от оклада.

10.7.1. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных Профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

10.7.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность Профсоюзной организации и Профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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 над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБОУ, а также установлением и распределением премиальных, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

11.4. Осуществлять контроль над 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) МБОУ заявление о нарушении руководителем МБОУ, 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.

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБОУ и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявку уполномоченному Тракторозаводского района, города Челябинска.

11.11. Осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий МБОУ по тарификации, аттестации педагогических сотрудников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

11.16. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях стационарного, санаторно-курортного лечения, лечения несовершеннолетних детей, активное участие в профсоюзной деятельности МБОУ.

11.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБОУ.

ХII. Контроль над 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. Работодатель и Профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2.1. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной Профсоюзной организации Тракторозаводского района г.Челябинска. Стороны отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБОУ 2 раза в год и представляется в выборный орган территориальной Профсоюзной организации Тракторозаводского района и орган управления образованием г.Челябинска.

12.3. Стороны рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3.1. 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.

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

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

12.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора.