

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №7 г.Ставрополя
Т.Ф. Булгакова



«10» сентября 2018 года

М.П.

От работодателя
Директор МБОУ СОШ №7
г. Ставрополя

Н.И. Крикуненко Крикуненко
«10» сентября 2018 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ №7 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ на 2018 – 2021годы

**принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его
выполнением «__» _____ 20__ года**

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

дата, рег. №

подпись, печать

Зарегистрировано в городской организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

дата, рег. №

подпись, печать

	Оглавление	стр. 2
--	------------	--------

	Предложение о начале коллективных переговоров	стр. 4
Раздел 1.	Общие положения	стр. 5
Раздел 2.	Заключение, изменение и прекращение трудового договора	стр. 8
Раздел 3.	Оплата труда. Гарантии и компенсации	стр. 10
Раздел 4.	Развитие кадрового потенциала. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 12
Раздел 5.	Рабочее время и время отдыха	стр. 13
Раздел 6.	Условия и охрана труда	стр. 16
Раздел 7.	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	стр. 21
Раздел 8 .	Работа с молодежью	стр. 22
Раздел 9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	стр. 23
Раздел 10.	Контроль за выполнением коллективного договора	стр. 25
Раздел 11.	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	стр. 26
Раздел 12	Заключительные положения	Стр. 26
Приложения		Стр. 27
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка	7 л
Приложение № 2	Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	4 л
Приложение № 3	Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (копия приказа)	1 л
Приложение № 4	Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №7 г.Ставрополя	
Приложение № 5	Форма расчетного листка	1 л
Приложение № 6	Положение о комиссии по охране труда	2 л
Приложение № 7	Состав комиссии по охране труда (копия приказа)	1 л
Приложение № 8	Соглашение по охране труда	6 л
Приложение	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной	1 л

№ 9	спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет средств работодателя	
Приложение № 10	Положение об организации и проведении работ по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах МБОУ СОШ № 7 г. Ставрополя	14 л
Приложение № 11	Положение о комиссии по трудовым спорам	4 л
Приложение № 12	Состав комиссии по трудовым спорам (копия приказа)	1 л
Приложение № 13	Список работников, ознакомленных с коллективным договором под роспись	

Директору МБОУ СОШ №7
г.Ставрополя Н.И. Крикуненко

ПРЕДЛОЖЕНИЕ о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №7 г. Ставрополя, объединяющей более половины работников учреждения, предлагает Вам вступить в переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2018 - 2021 годы.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение месяца и заключить коллективный договор в январе 2018 года.

Интересы работников на переговорах представляют: председатель первичной профсоюзной организации, члены комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением от администрации и работников.

Состав комиссии:

Крикуненко Н.И. – директор школы
Булгакова Т.Ф. - председатель ПК
Дженджера Е.В. – главный бухгалтер
Текучева Е.К. – заместитель директора по АХР
Янакова Е.А. – заместитель директора по УВР
Усова А.Б. - учитель начальных классов

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по средам в любое удобное стороне Работодателя время, местом проведения переговоров определить кабинет технологии.

Председатель профкома:

Т.Ф.Булгакова

« » 2017г.

Раздел 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 №7 города Ставрополя.

Коллективный договор составлен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ №7 г. Ставрополя и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом школы и Отраслевым соглашением по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017 – 2019 годы, Отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюзов работников образования и науки РФ на 2017-2019г..

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- МБОУ СОШ №7 г. Ставрополя в лице директора Крикуненко Натальи Ивановны;

- Работники Учреждения, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №7 г. Ставрополя, (далее – Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Булгаковой Татьяны Федоровны;

1.3. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения), за исключением случаев, установленных настоящим договором. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Профком представляет интересы не членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении па счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 1 %.

Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников школы в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников, поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), а также при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по согласованию с обеими сторонами.

1.5. Коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору (ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- развития системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон: повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.7. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией с правом голоса

1.8. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональные и территориальные трехсторонние соглашения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора, осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга. Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.10. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.12. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;

- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию организации;

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

- сотрудничать, в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора, и не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

Раздел 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. Стороны договорились, что:

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.1. Форма трудового договора разрабатывается Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением создается комиссия (**Приложение 2, 3**)

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 1**) и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58,59 ТК РФ). При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника (ст. 70 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных ставкой заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Учреждения.

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

2.9. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в

трудовом договоре, заключенном между работодателем и работником, возможны только:

а) с письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за два месяца в случае сокращения классов-комплектов;

б) с согласия работника в случае временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника.

в) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении 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, карантином и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.12. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

2.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

Раздел 3. Оплата труда. Гарантии и компенсации.

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждения **(Приложение 4)**

3.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

3.1.3. Система оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления, объем нагрузок устанавливаются организацией в пределах имеющихся средств, в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.4. Педагогу гарантируется норма педагогической нагрузки согласно действующему законодательству, неполная нагрузка может быть установлена только с согласия педагогического работника в письменном виде.

3.1.5. Оплата труда педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

3.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.1.7. Производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.1.8. Устанавливать работникам выплаты компенсационного, стимулирующего характера, надбавки и доплаты к должностным окладам за срочность выполняемой работы, за увеличенный объем работ, за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей и т.п., согласно «Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №7 г.Ставрополя».

3.1.9. Установить систему материального поощрения (премирования), по результатам труда при наличии экономии фонда оплаты труда, а также оказания материальной помощи работникам школы, согласно «Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №7 г.Ставрополя».

3.1.10. Работодатель обеспечивает оплату учебных отпусков работникам при совмещении работы с обучением в любых высших образовательных учреждениях и получающим первое образование, а также оплату в период прохождения курсов повышения квалификации.

3.2. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

3.2.1. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

3.2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

3.2.3. Заработная плата перечисляется в банк на лицевые счета каждого работника.

3.2.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом. (Приложение 5)

3.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.2.6. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

3.2.7. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность).

3.2.8. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

3.2.9. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

3.2.10. Выплата ставки заработной платы в полном размере, при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, например, учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, учителям-специалистам.

3.3. Профсоюз

3.3.1. Осуществляет контроль:

- за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы в организации;
- за соблюдением сроков выплаты заработной платы;
- за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.2. Защищает социально – экономические права и интересы работников. Добивается устранения нарушений трудового законодательства в вопросах оплаты труда работников образования.

3.3.3. Проводит обучение работников по правовым и экономическим вопросам.

Раздел 4. Развитие кадрового потенциала. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель:

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

4.2. Создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников.

4.3. Отслеживает повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.

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

4.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.6. Работодатель в соответствии с Приказом Министерства образования Российской Федерации о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливает оплату труда работникам на основании решения аттестационной комиссии.

4.7. Работодатель утверждает состав аттестационной комиссии по рассмотрению документов работников и подготовки представления для аттестации на квалификационные категории или соответствие занимаемой должности.

4.8. В состав аттестационной комиссии работодатель включает в обязательном порядке представителей профкома.

4.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истёк в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию

сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более 2-х лет до наступления пенсионного возраста сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста с последующим подтверждением категории.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- рассмотрения аттестационной комиссией заявление педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией.

Основанием для сохранения оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

4.10. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, (социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель логопед, воспитатель), по которой у них не установлена квалификационная категория, устанавливает им оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают профили выполняемой работы (деятельности) на основании Отраслевого соглашения между Комитетом образования администрации г. Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы п.8.14.

4.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Профсоюзный комитет:

4.12. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников отраслевыми наградами.

4.13. Контролирует своевременное изменение оплаты труда работников по результатам аттестации педагогических работников.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

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

5.1.4. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.1.6. При составлении расписания у учителя не может быть более 2-х «окон» подряд с целью исключить нерациональные затраты времени работников. Длительные перерывы между занятиями допускаются только по письменному заявлению работника.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для повышения методического мастерства, самообразования.

5.1.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

5.1.9. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, генеральная уборка, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.10. С целью рационального использования рабочего времени сторонами принимаются меры по сокращению и устранению избыточной отчётности работников образования.

5.1.11. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих устанавливается с согласия профкома. Своевременно составляется график работы и с ним знакомится каждый сотрудник.

5.1.12. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.1.13. Общим выходным днем считать воскресенье.

5.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.1.15. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.17. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения работодатель решает вопрос о возможном предоставлении отпуска вне графика отпусков.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

5.2.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для педагогических работников - 56 календарных дней, для остальных работников – не менее 28 календарных дней.

5.2.3. Предоставлять по соглашению сторон и с письменного согласия работника очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу вновь принятого работника (ст. 122 ТК РФ).

5.2.4. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.2.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.2.6. На основании статьи № 119 ТК РФ и постановления № 8884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет федерального бюджета» предоставлять дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту, заместителю директора по АХР в количестве 14 календарных дней.

5.2.7. На основании письма МО РФ № 06-51-2 /ИН 27-00/ п. 5 «О дополнительном отпуске библиотекаря» / Вестник образования № 6, 1998 год / предоставлять заведующему библиотекой, библиотекарю дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 14 календарных дней к ежегодному отпуску в 28 календарных дней.

5.2.8. Работникам, не бравшим в течение учебного года листок нетрудоспособности предоставлять дополнительные дни отдыха:
- 4 календарных дня членам профсоюза;
- 2 календарных дня работникам, которые не являются членами профсоюза.

5.2.9. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №644 от 31.05.2016г. «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2.10. Дежурство педагогических работников по учреждению начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

5.3. Работники:

5.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

5.3.2. В своей работе руководствуются уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка;

5.3.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к обучающимся.

5.4. Профсоюзный комитет:

5.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

5.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

6.1.2. Обеспечить право работников учреждения 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 руководитель обязуется создать комиссию по охране труда (**Приложения 6,7**), заключить соглашение по охране труда (**Приложение 8**) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3 Предусмотреть на мероприятия по охране труда:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте.

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации.

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ).

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

- тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

- работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

- обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ). (**Приложение 9**)

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством.

- перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212, ст.219 ТК РФ).

- медицинской аптечкой, медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).

- больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую более лёгкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

- проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- своевременно организовывать проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников школы.

- проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюза.

- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда.

6.1.4. На время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника.

6.1.6. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

6.1.7. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

6.1.8. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ.

6.1.9. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.1.10. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

6.1.11. Принимать меры для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

6.1.12. Нести ответственность за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

6.1.14. 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.

6.1.15. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

6.1.16. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других договоров, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.17. 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.

6.1.18. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления. Предоставлять помещения, средства связи, для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.1.19. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета

(комиссий) по охране труда, за счёт собственных средств или средств фонда социального страхования.

6.1.20. Организовывать и провести работу по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах (**Приложение 10**)

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.

- контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

- проводить независимую экспертизу условий труда.

- требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.

- принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками школы.

- своевременно информировать вышестоящий профсоюзный орган обо всех несчастных случаях, происшедших в учреждении.

- в случае грубых нарушений требований охраны труда профсоюзная организация вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

- оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

- избирать уполномоченного (доверенного представителя) по охране труда для работы в комиссии по ОТ учреждения.

- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

- организовывать работу по оздоровлению работников детей учреждения.

6.3 Стороны обязуются совместно:

- создать комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.218 ТК РФ).

- создать комиссию по трудовым спорам. (**Приложения 11,12**)

- ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, с указанием

должностного лица, ответственного за его выполнение.

- осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

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

6.4. Обязательства работников по охране труда и технике безопасности.

- строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст.214 ТК РФ).

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст.214 ТК РФ).

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.214 ТК РФ).

- проходить по представлению и за счёт средств работодателя периодические и предварительные медицинские осмотры.

- осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

- работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

Раздел 7. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

Стороны договорились о следующем.

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. За работников, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, страховые взносы уплачивает Работодатель.

7.5. Работодатель обязуется обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.5. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4 дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.6. Работникам по их заявлениям предоставляются не оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

свадьба работника - 3 дня; свадьба детей работника - 2 дня; смерть близких родственников - 3 дня; рождение ребенка - 3 дня; родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников школ – день окончания занятий в школе, выпускной вечер; многодетным матерям - 2 дня ежегодно; одиноким матерям (отцам, опекунам) - 2 дня ежегодно.

7.7. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст.262 ТК РФ).

7.8. Работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях: в случае смерти близкого родственника (мужа, жены, родителей, детей) в сумме – 5000 рублей; в случае смерти работника родственникам выплачивается – 5000 рублей на похороны; в случае рождения ребенка – 3000 рублей; в случае нетрудоспособности свыше 2 месяцев – 3000 рублей; в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) – 3000 рублей; в связи с тяжелым материальным положением – не менее 1500 рублей.

7.9. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ).

7.10. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.11. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

Раздел 8. Работа с молодежью

8.1. Стороны:

- считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности;

- содействуют закреплению молодых специалистов в педагогическом коллективе, привлечению молодежи к активной общественной жизни.

8.2. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого режима рабочего времени Стороны договорились:

8.2.1. высвобождать, по возможности, при составлении расписаний учебных занятий, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

8.2.2. обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации: участие в организации образовательных турниров, игр,

подготовке школьных спектаклей и др. с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

8.2.3. Предусматривать следующие положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- повышение профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;

- развитие творческой активности молодежи, активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающейся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- в целях планомерного повышения профессионального уровня молодых педагогов оказывать им методическую поддержку, закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, устанавливая наставникам доплаты за проводимую работу в виде выплат компенсационного характера за увеличенный объем работы.

8.3. Профсоюз:

- содействует работе молодых педагогов;

- проводит обучающие семинары по вопросам трудового законодательства в области образования;

- пропагандирует здоровый образ жизни, проводит культурно – спортивные мероприятия, смотры, конкурсы;

- привлекает молодых педагогов к активной общественной жизни.

9. Гарантии деятельности профсоюзной деятельности

9.1 Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает Профком полномочным, представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости: ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением: соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

9.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной

деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом. Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором, Работодатель обязуется:

соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ), не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

9.5. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счет средств работодателя.

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

9.7. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.10. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома, расходными материалами.

9.11. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников- членов профсоюза,

взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, в размере 1% от заработной платы.

9.12. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

9.13. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка, для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами. В случаях, когда

указанные мероприятия проводятся вне места постоянной работы, работникам гарантируется возмещение командировочных расходов.

9.14. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон: директором МБОУ СОШ №7 и председателем профсоюзной организации МБОУ СОШ №7, постоянно комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях (конференциях) работников не реже, чем раз в год.

10.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию о среднесписочной численности работников, размере среднемесячной заработной платы, фонде оплаты труда и его структуре, прибыли организации.

10.4. Нарушение или невыполнение работодателем, или лицом его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с кодексом об административных правонарушениях.

10.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

10.6. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и может быть продлен при необходимости в соответствии с ТК РФ.

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

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный

договор

11.1. В пределах срока действия договора отдельные его пункты могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон.

11.2. Работодатель и профком будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

11.3. Представители работодателя и профсоюзного комитета для урегулирования любых вопросов в рамках настоящего коллективного договора встречаются во взаимно согласованное время.

11.4. При инициативе одной из сторон социального партнерства внести изменения и дополнения в коллективный договор инициатор направляет предложения в письменной форме другой стороне, которая рассматривает предложения в 7-дневный срок.

При согласии сторон с предложенными изменениями направить предложения для обсуждения в трудовой коллектив.

При не достижении согласия предложения рассматриваются на заседании комиссии по заключению коллективного договора для согласования позиций.

11.5. Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются на собрании работников Учреждения и имеют юридическую силу с момента утверждения собранием.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах, хранится у представителей сторон, в городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, в комитете труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя.

12.2. Необходимой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения, в течении 10 календарных дней в необходимом количестве тиражируются и направляются Работодателем в структурные подразделения организации. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

12.4. Нерегулируемые разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий. Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

12.5. Работники знакомятся с коллективным договором под роспись
(Приложение 13)