

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №7»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7»
на 2020-2023 годы


От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 7


И. В. Свалова
« 28 » мая 2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 7


С. Д. Быкова
« 28 » мая 2020 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
«Суходожский центр занятости»

« 10 » июня 2020 г.

Запись за № 10 К

Сухой Лог

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – учреждение) и установление 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 и правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (Министерство общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора И. В. Сваловой.

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

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

1.6. Стороны договорились, что договор должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

2. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр трудового договора выдается работнику на руки, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

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

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в

новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент в соответствии с полученной квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым по возрасту до пенсии осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категории до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата, ликвидацией ОУ, сменой места жительства;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание длительного отпуска в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о численности штата работников не позднее, чем за два месяца до начала учебного года, а в случае ликвидации ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий предполагаемые варианты устройства. В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не более двух дней для самостоятельного поиска новой работы без сохранения заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения сокращения численности или штата производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и ликвидации учреждения имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (Приложение №1).
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки. Выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Работодатель устанавливает не полный рабочий день или не полную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей

опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (не более двух уроков).

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой.

5.8. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул 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.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст.124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (ст.126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем до пяти календарных дней.

11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятия с обязательной росписью дежурного учителя в журнале инструктажа и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

5.12. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 календарных дней для заведующей библиотекой на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных календарных удлиненных оплачиваемых отпусках» с утвержденными изменениями от 07.04.2017 года № 419.

5.13. Работники обязаны соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка и другие нормативно – правовые документы. Проводить уроки согласно учебному расписанию.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с учебной нагрузкой по итогам тарификации под роспись.

6.1.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.1.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в виде аванса. Днями выплаты заработной платы являются 06, 21 числа месяца.

6.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух, третьей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. (ст. 155 ТК РФ).

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 ТК РФ).

6.9. Считать за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, отраслевого и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

6.11. Работник, находящийся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком, обязуется подать письменное заявление при выходе на работу.

6.12. Производить оплату председателю профсоюзного комитета ежемесячно в размере 50% от ставки в пределах фонда оплаты труда.

6.13. Предоставить уполномоченному по охране труда два часа в неделю для выполнения возложенных на него функций с оплатой этого времени в размере среднего заработка в пределах фонда оплаты труда.

6.14. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.15. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена выплачивается доплата за дополнительную работу в размере, установленном Положением об оплате труда работников организации.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. В целях усиления материальной заинтересованности работников для улучшения качества образовательного и воспитательного процесса, для развития творческой инициативы работникам производятся поощрительные

выплаты по результатам труда (премии). (п. 11. положения об оплате труда, премии и условиях стимулирования работников).

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предупреждающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

8.3. Направлять на работу по охране труда не менее 0,2 % из субсидий плана финансово-хозяйственной деятельности местного бюджета на производство продукции, работ, услуг.

8.4. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласно Постановлению Министерства труда РФ от 28.12.2013г.№ 426 «О специальной оценке условий труда» с последующей сертификацией.

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

8.5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу, со сдачей зачета по охране труда (ст.212 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.7. Производить своевременную выдачу работникам специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т. д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессии и должностей согласно (Приложению № 3).

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

8.9. Проводить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

8.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникающий по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

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

8.16. Осуществлять контроль совместно с профкомом за состоянием условий в охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя (ст. 69, 213 ТК РФ)

8.18. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- информировать коллектив учреждения о выделении путевок на лечение и отдых.

8.19. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать директора или завуча о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о проявлении признаков профессионального заболевания;

проводить обязательно предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследовании).

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2. Профсоюз осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 29 ТК РФ)

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3, пункту 5, пункту 6 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, 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 работником в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, с обязательным восстановлением учебных часов.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его

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

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющиеся членами профкома, 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 нерабочие и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) (Приложение № 4);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскание до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

9.12. Работодатель представляет дополнительно к отпуску три дня с оплатением заработной платы работникам, которые в течении года не имели больничных листов.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

10.2. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями иных нормативных актов о труде, условия коллективного договора, соглашения с требованиями о принятии мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195. ТК РФ).

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

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

10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию руководящим по социальному страхованию на основании «Положения о комиссии по социальному страхованию» п. 1.1) вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки руководящему фонду социального страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков.

10.8. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка и проведением аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных профкомом.

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

10.12. Осуществлять один раз в год проверки по соблюдению коллективного договора.

10.13. Не инициировать коллективные трудовые споры при выполнении работниками условий коллективного договора.

II. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились что:

II.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

II.2. Совместно рассматривают в двух-недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

II.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь внимание инспекции конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

II.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

II.5. Настоящий коллективный договор действуют в течение 3 лет со дня подписания.

II.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 54

пятидесяти четырех листов

Директор МАФУ СОШ № 7

Свалова И.В.

