

СОГЛАСОВАНО



Председатель профкома

П. С. Ниюшкина

Протокол № 4

от « 02 » 02 2008 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 9

г. Балашова Саратовской области

А.Г. Рыжков

Приказ № 36 от « 02 » 02 2008 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения

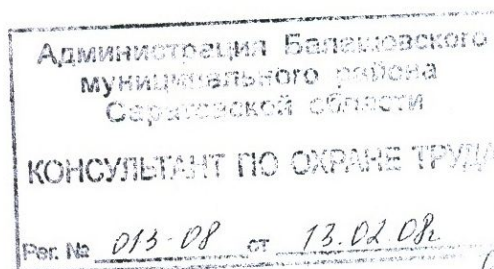
«Средняя общеобразовательная школа № 9

г. Балашова Саратовской области» на 2008-2010 годы

Принято на общем собрании трудового коллектива МОУ СОШ № 9 г. Балашова Саратовской области

« 25 » декабря 2007 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Балашовского района



Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 200 _____ г.

Руководитель органа по труду _____

Настоящий коллективный договор между работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Балашова Саратовской области» в лице профсоюзного комитета (председатель - Онюшкина Ульяна Ивановна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и Работодателем в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Балашова Саратовской области» действующего на основании Устава общеобразовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральных законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», а также в законах Саратовской области «О социальном партнерстве» и «Об образовании». С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2007-2009 годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации Сторон колдоговора их права и обязанности по настоящему колдоговору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового колдоговора или внесения изменений и дополнений в настоящий колдоговор.

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

II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными необходимыми для осуществления деятельности данного работника локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Характер работы определяется работодателем в соответствии с законодательством РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.75 Трудового кодекса РФ в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного заявления работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст.64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001 г);
- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится только после представления работодателю письменного объяснения работника или отказа работника дать соответствующее объяснение. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст.55 Закона РФ «Об образовании»),

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в Трудовом кодексе РФ и За-

коне РФ «Об образовании».

2.11 Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации соответствующей квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ТКХ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10 и более работников в течение 90 календарных дней.

2.14. Стороны договорились о том, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе (при прочих равных условиях) при сокращении штата или численности сотрудников организации имеют также лица, определенные комиссией по сокращению штата или численности работников организации, в соответствии с критериями преимущественного права оставления на работе, разрабатываемыми вышеуказанной комиссией, создаваемой приказом директора школы в случае сокращения штата или численности работников организации.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.19. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают действовать (ст.75 ТК РФ).

2.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть с учетом мнения профкома снизить нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.22. Формами письменного предупреждения об изменении нагрузки являются: приказ директора об изменении условий оплаты труда, а также уведомление о возможном освобождении от занимаемой должности в связи с сокращением численности или штата сотрудников.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется приказом директора, правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом и законодательством РФ.

3.2 Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, старшего вожатого, руководителя допризывной подготовки молодежи (преподавателя основ безопасности жизнедеятельности) составляет 36 часов педагогической работы в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим законодательством РФ. Рабочее время педагогических работников в период каникул - в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами. Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала, служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 час. в неделю.

3.3. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 5-ти или 6-ти дневная рабочая неделя в соответствии с приказом о режиме работы общеобразовательного учреждения.

3.4. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.

3.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечении работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;
- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха.
В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере;
- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.7. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющей ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18л);
- лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работнику по согласованию с работодателем.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с действующим законодательством..

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска при:

- рождении ребенка - до 5 календарных дней;
- бракосочетании - до 5 календарных дней;
- похоронах близких родственников - до 5 календарных дней
- председателю профкома за общественную работу - до 10 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов - до 3 календарных дней;
- юбилея (пятилетки), если он приходится на рабочий день - 1 день.
- лицам, имеющим непрерывный трудовой стаж в данном учреждении свыше 15 лет – 3 дня.
- лицам, имеющим почетные звания и награды отраслевого и федерального уровня - 3 дня
- в иных случаях и в объеме по согласованию с работодателем

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
- родителям в первый день занятий в школе - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных законодательством по согласованию с работодателем.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска (не менее 10 календарных дней) работникам за ненормированный рабочий день.

3.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и административных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом директора. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в соответствии с действующим законодательством РФ.

IV. Оплата и нормирование труда.

Руководитель обязуется:

4.1. Выплачивать заработную плату на основе ЕТС в денежной форме работникам не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной соответствующим Положением общеобразовательного учреждения, регулирующим данные вопросы.

4.2. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа в следующих размерах:

- за работу в ночное время - 35%;
- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных - 12-24%;

4.3. Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении образования, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с профсоюзным органом.

4.4. Ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного профсоюзного органа (при наличии в штате бухгалтера).

4.5. За выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией, производить дополнительные выплаты по согласованию работника и работодателя или предоставлять дополнительные дни отдыха по договоренности с работником.

4.6. При наличии средств установить доплаты педагогическим и административным работникам работни-

кам за увеличение объема работы в пределах средств, предусмотренных на доплаты и надбавки.

4.7. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.8. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки о платы отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.9. Устанавливать за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономики средств выделенных на оплату труда, но не менее 100 %.

4.10. При наличии средств устанавливать премию работникам в соответствии с порядком и условиями выплаты премий, определенными разработанным в учреждении образования соответствующем положением.

4.11. Не допускать без совместного рассмотрения с профкомом решения следующих вопросов (в части, относящейся к компетенции профкома):

- изменение учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении существенных условий оплаты труда извещать работников не позднее чем за два месяца со дня получения информации о подобных изменениях.

4.13. Извещать профком об изменении существенных условий оплаты труда сотрудником не менее чем за три месяца.

4.14. Стороны договорились

4.14.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;

4.14.2. Работодатель устанавливает денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ;

4.14.3. Работодатель возмещает весь не полученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы;

4.14.4. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов;

4.14.5. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы;

4.4.6. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.4.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления

- документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.
3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000г. №294 в течение первых 3-х лет после окончания вуза, ССУЗа.
4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук - в размере трех и двух ставок первого разряда ЕТС соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере одной ставки первого разряда.
5. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия во время отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании».
6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.
7. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения
8. Определить время и место для питания работников образовательных учреждений.
9. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (указанным в соответствующем локальном акте школы).

VI. Охрана труда и здоровья.

1) Администрация обязуется обеспечить:

- в пределах имеющихся средств защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- проведение регулярной влажной уборки и проветривания классов и коридоров, в том числе и силами педагогических работников;

- предоставление дополнительного отпуска или доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда

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, разработанным профсоюзным комитетом.

3) Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

4) Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п. п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5) Администрация обязуется организовывать:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели;

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

7) при наличии средств оказывать материальную помощь

8) Производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

9) Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

10) Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

14) при наличии средств ввести должность специалиста по охране труда (вариант — заключить договор со специалистом или организацией, оказывающими услуги в области охраны труда) с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

15) Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98г №125.

16) Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, (ст.370 ТК РФ), а также, настоящего коллективного договора

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.4. 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).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в установленном размере.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других..

7.10. Председателю профсоюзного комитета устанавливается доплата, определенная соответствующим положением о доплатах.

7.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 1 НТК РФ);
- очередность предоставления отпусков, разрыв отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос отпуска (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 13 6 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам

VIII. Обязательства профкома.

8.Профком обязуется:

8.1 .Представлять и защищать права и интересы работников организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.1.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями, вышестоящими организациями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и в 3-х дневный срок сообщать руководителю школы о возникших нарушениях а также о принятых мерах по их предотвращению.

8.3.Осуществлять контроль за правильностью формирования и расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, правильностью составления смет расходов образовательного учреждения, а также отчетов по их исполнению, и в 3-х дневный срок сообщать руководителю школы о возникших нарушениях а также о принятых мерах по их предотвращению.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за свое-

временностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, и в 3-х дневный срок сообщать руководителю школы о возникших нарушениях а также о принятых мерах по их предотвращению.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

8.7. Представлять и защищать трудовые права работников и работодателя организации в комиссии по трудовым спорам и судах различного уровня.

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

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

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района, города и решать вопросы организации санаторно-курортного лечения и отдыха работающих.

8. 11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8. 13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, в случае нарушения которых, немедленно уведомить работодателя в письменной форме.

8. 14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

8.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в установленных случаях

8. 17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.18. Организовывать посещение больного работника на дому, в лечебных учреждениях, за счет средств профкома оказывать помощь в приобретении лекарств.

Раздел IX Заключительные положения.

9. Стороны договорились:

9.1. Председатель профкома направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Текст коллективного договора должен быть доведен профкомом до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников

- 9.5. Рассматривать в 10 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.