

От Работодателя:
Директор МОБУ «СОШ № 172»



Н.В. Фурковская

От Работников:
Председатель
профсоюзной организации
МОБУ «СОШ № 172»

 Г.И. Пономаренко

10 января 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного бюджетного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 172»
на 2014-2017 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении занятости населения Амурской области

Регистрационный № 52 от «21» февраля 2014 года

/Уведомление о регистрации № 01-09/710 от 21.02.2014/

Начальник Управления занятости населения Амурской области

_____/Е.А. Дуленова/

МП

Срок действия коллективного договора с «10» января 2014 года по «09» января 2017 года



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)

Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 233-103, 233-144
e-mail: amczn@usl.ru
ОКПО 97992054, ОГРН 1072801008950
ИНН/КПП 2801123625/280101001

Директору МОБУ СОШ № 172

Н.В.Фурковской

ул.Школьная, 4, п.Архара,
Архаринский район, Амурская
область, 676740

21.02.2014 № 01-09/410

На № 01-22-02 от 13.01.2014

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

Коллективного договора Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 172» на 2014-2017 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
Коллективный договор Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 172» на 2014-2017 годы

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрирован 21 февраля 20 14 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 52

Начальник управления

(подпись)

Е.А.Дуленина

(фамилия, имя, отчество)

Г.В.Пчелинова
233-132

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 172» (далее – МОБУ «СОШ № 172»).
- 1.2. Сторонами Коллективного договора являются:
 - МОБУ «СОШ № 172» в лице директора Фурковской Натальи Викторовны, действующего на основании Устава школы, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;
 - работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №172» в лице представителя трудового коллектива, председателя первичной организации Пономаренко Галины Ивановны, именуемые в дальнейшем «Работники».
 - работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОБУ «СОШ № 172» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания. Представители трудового коллектива МОБУ «СОШ № 172» и первичной профсоюзной организации школы обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации учреждения, (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 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 МОБУ «СОШ № 172».

- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:
 - а) учет мнения общего собрания трудового коллектива и (по согласованию) профсоюзной организации:
 - консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - б) участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - в) другие формы.
- 1.17. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, через информационные стенды и др.).

II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

- 2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение высокой эффективности и качества образовательного процесса, повышение производительности труда на основе внедрения передовых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.
- 2.2. В этих целях работодатель обязуется:
 - 2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
 - 2.2.2. Обеспечивать персонал учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и средствами обучения для выполнения образовательных программ и планов работы;
 - 2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
 - 2.2.4. Создавать условия для повышения качества образования, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
 - 2.2.5. Предоставлять Работникам информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
 - 2.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными актами РФ (ст.22 ТК РФ);
 - 2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной

организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.8. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.9. Соблюдать условия настоящего договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.2.10. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудового договора, Положения об оплате труда;

2.2.11. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.12. Своевременно выполнять предписания и представления надзорных и контролирующих органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Коллектив работников учреждения обязуется:

2.3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания администрации, даваемые в рамках ее компетенции, соблюдать Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты учреждения;

2.3.2. Своевременно оповещать администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу;

2.3.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;

2.3.4. Содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в учреждении;

2.3.5. Бережно относиться к имуществу школы, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;

2.3.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений, участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории школы;

2.3.7. Незамедлительно сообщать руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

2.3.8. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников школы, а также конфиденциальную информацию служебного характера;

2.3.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию школы;

2.3.10. Участвовать в осуществлении планов и программ развития школы;

2.3.11. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у учащихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению образования;
- развивать у учащихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.4. Профсоюзная организация обязуется способствовать устойчивой деятельности МОБУ

«СОШ № 172» присущими профсоюзам методами:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- как минимум, выражать мнение профсоюзной организации при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующей категории работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.6.7. Участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

2.6.8. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через своих представителей, и профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

2.6.9. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом, методами;

2.6.10. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными законами

2.7. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и Коллективным договором профсоюзная организация имеет право:

- заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);
- распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – Работникам организации.

III. Трудовой договор, права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК 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 путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57 ТК РФ).

3.4. Согласно пункту 1 статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз (определенный уровень и профиль образования), который определяется в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации и стажу работы, содержащимися в Едином

квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), утвержденном Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н.

- 3.5. Педагогические работники, имеющие образовательный ценз, допускаются к обязательной процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности и могут претендовать на прохождение добровольных процедур аттестации на первую и высшую квалификационные категории.
- 3.6. Объем учебной (педагогической) работы педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОБУ «СОШ № 172», с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации школы. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации школы до окончания учебного года и ухода педагога в летний отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора МОБУ «СОШ № 172»
- 3.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп), а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст.73 ТК РФ. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.9. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.
- 3.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- 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, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.12. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов (групп) или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником его работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные нормативными документами в области образования.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МОБУ «СОШ № 172» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При несогласии Работника на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор прекращается (ст.77 ТК РФ).

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОБУ «СОШ № 172».

3.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома школы определяет

формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

4.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренными статьями 173-176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст.173, без сохранения зарплаты).

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком школы в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее 4 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

(Основание: ст. 179, 261 ТК РФ).

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

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
- 6.2. Для руководящих Работников, специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).
- 6.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.
- 6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
 - по соглашению между Работником и Работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, поручителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соблюдения норм СанПиН и рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии, если не нарушаются педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и соблюдаются нормы СанПиН.
- 6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, совещания, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение Работников МОБУ «СОШ № 172» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

- 6.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 6.8. Привлечение отдельных Работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Архаринского района утвержденным Постановлением главы района от 15.11.2011 № 914 с последующими изменениями и дополнениями.
- 6.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее 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 директора.
- 6.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.11. В период каникул устанавливать 5-дневную рабочую неделю.
- 6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 6.14. Работодатель обязуется:
- 6.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ;
- Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска данным Работникам устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации школы (ст. 101 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день и за работу в условиях с вредными и (или) опасными условиями не может быть менее трех и более семи календарных дней.

6.14.2. Предоставлять работникам по их заявлениям отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

В случаях, когда ситуация связана с выездом работника за пределы п. Архара, стороны договариваются о продлении сроков краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы.

6.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом школы.

6.15. Общим выходным днем является воскресенье. При 6-дневной рабочей неделе - один выходной, второй выходной день при 5-дневной неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами школы и утверждаются приказами директора школы.

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

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

VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. 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).

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников МОБУ «СОШ № 172» из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МОБУ «СОШ № 172», Положением о стимулировании работников МОБУ «СОШ № 172», федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными

нормативно-правовыми и локальными актами в соответствии со ст. 135,143,144 ТК РФ.

7.3. Инструментом, регулирующим оплату труда работников МОБУ «СОШ № 172» по новой системе оплаты труда (НСОТ) является базовая единица (ученико-час), установленная в соответствии с п. 7. Положения об оплате труда работников образовательных учреждений Архаринского района утвержденным Постановлением главы района от 15.11.2011 № 914 с последующими изменениями и дополнениями.

7.4. Должностные оклады руководителей, педагогических работников, прочих специалистов, служащих и рабочих школы устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым директором школы, где определяется должностной оклад Работника в соответствии с уровнем его образования с применением повышающих коэффициентов специфики, квалификации, по руководителям – коэффициентов масштаба и уровня управления.

Должностные оклады специалистов – педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс по учебному плану, определяются тарификационным списком, утверждаемым директором школы по согласованию с отделом образования администрации Архаринского района.

Тарификационный список утверждается ежегодно по состоянию на 01 сентября текущего года, возможные изменения вносятся в течение учебного года приказами директора школы. В тарификационном списке определяется должностной оклад учителя в соответствии с уровнем образования, учебной нагрузки, повышающих коэффициентов специфики и квалификации работника. Объем учебной нагрузки учителя устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) для руководителя учреждения определяется отделом образования администрации Архаринского района, а для других педагогических работников, в т.ч. и заместителей – самим учреждением. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

7.5. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала школы производится на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений (приложение 5 к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Архаринского района утвержденным Постановлением главы района от 15.11.2011 № 914 с последующими изменениями и дополнениями).

Квалификация рабочих определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7.6. Оплата труда работников школы в особых условиях производится в повышенном размере (статья 146 ТК РФ).

К компенсационным выплатам относятся:

7.6.1. Сверхурочная работа оплачивается: за первые два часа работы сверх нормы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного сверхурочного времени (статья 152 ТК РФ)

7.6.2. Доплата работникам за работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки за каждый час работы в ночное время с 23 часов до 07 часов, осуществляемой на основе графиков работы (ст. 154 ТК РФ);

7.6.3. Доплата за работу в выходные, праздничные дни в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае оплата производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ);

7.6.4. Оплата за работу с неблагоприятными условиями труда (тяжелыми и

вредными условиями труда) в размере 8-12% от базового оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК РФ);

7.6.5. Оплата времени простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 среднего заработка Работника. Оплата времени простоя по независящим причинам от Работодателя и Работника – в размере 2/3 базовой единицы по НСОТ. Простой по вине Работника не подлежит оплате (ст.157 ТКРФ);

7.6.6. Размер доплаты Работникам школы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и т.д. определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема выполняемой работы. Данные выплаты не образуют увеличения должностного оклада или тарифной ставки работника для исчисления других выплат (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

7.6.7. Минимальный размер заработной платы Работника, отработавшего весь месяц и выполнившего норму труда не может быть ниже величины, установленной минимальной заработной платы. Если размер начисленной заработной платы Работника окажется ниже уровня минимальной заработной платы в, то ему производится соответствующая доплата. Данные выплаты производятся в пределах выделенных средств учреждению на оплату труда; (статья 133.1.ТК РФ)

7.7. Определение размеров выплат стимулирующего характера, порядок и условия их распределения, порядок премирования и выплат материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно, регламентируются Положением о стимулировании работников МОБУ «СОШ № 172» .

7.7.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в соответствии с приложением 6 к Положению об оплате труда работников образовательных учреждений Архаринского района утвержденным Постановлением главы района от 15.11.2011 № 914 с последующими изменениями и дополнениями. Стаж педагогической работы определяется по трудовой книжке, справкам установленного образца.

7.8. К иным выплатам относится ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников, устанавливается в размере 3000 рублей на работника в месяц и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Данная выплата не образует увеличения должностного оклада Работника, начисление производится ежемесячно с учетом отработанного времени.

7.9. Всем классным руководителям школы производится выплата за выполнение функций классного руководителя, которая регламентируется Положением о стимулировании работников МОБУ «СОШ № 172» в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.12.2007г. № 860

7.10. Оплата труда работников, осуществляющих функции по оказанию платных образовательных услуг производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МОБУ «СОШ № 172» по платным образовательным услугам.

7.11. Изменение оплаты труда, размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению

такого Работника при выходе на работу ему сохраняется Работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

- 7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории Работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.
- 7.14. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения Аттестационной комиссией заявления работника не является основанием для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующей требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда.
- В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения Аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.
- 7.15. Установленная квалификационная категория педагогического работника по должности учителя, учитывается Работодателем образовательного учреждения независимо от его типа или вида по следующим образовательным областям:
- филология – русский язык и литература, иностранный язык;
 - математика – математика, информатика и информационно-коммуникационные технологии;
 - обществознание – история, обществознание, география, право, экономика;
 - естествознание – окружающий мир, природоведение, биология, физика, химия, экология;
 - искусство – музыкальное и изобразительное искусство;
 - физическая культура – физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности;
 - технология – технология, трудовое обучение, черчение.
- 7.16. Выплата заработной платы Работникам школы производится 2 раза в месяц:
- **15 числа текущего месяца** – аванс, но не более 50% должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов
 - **30 (31) числа текущего месяца** – окончательный расчет по заработной плате работника за фактически отработанное время.
- 7.17. Работник получает информацию о начисленной ему заработной плате, размерах и основаниях произведенных удержаний в расчетных листках, выдаваемых бухгалтерией учреждения перед выдачей заработной платы.
- 7.18. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне или на следующий день после праздничных и выходных дней.
- 7.19. Заработная плата Работников школы перечисляется безналичным путем на пластиковые карты банка, с которым учреждение заключило соответствующий договор, по условиям которого работникам школы выдаются пластиковые карты. Услуги банка учреждение оплачивает согласно договора.

- 7.20. Для всех случаев определения средней заработной платы Работника, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для исчисления среднего заработка берется расчетный период 12 месяцев, предшествующих наступлению события. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты (НСОТ) виды выплат, применяемые в МОБУ «СОШ № 172». Не учитываются выплаты социального характера, не относящиеся к оплате по результатам труда (материальная помощь, оплата проезда, обучения и т.д.).
- При расчете среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации учитывается отработанное время за последние 12 месяцев (с 1 по 30,31 число соответствующего месяца), количество дней отпуска в календарных днях. При расчете среднего заработка Работника за период командировки учитываются фактически отработанные рабочие дни, как в расчетном периоде, так и в периоде нахождения работника в командировке по графику работы учреждения, направившего его в командировку.
- 7.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.
- 7.22. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 7.23. Ответственность за своевременность, правильность определения размеров, и соблюдение основных условий выплаты заработной платы Работникам, несет директор школы и главный бухгалтер отдела образования администрации Архаринского района.

VIII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

- 8.1. Ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении денежных средств на его приобретение (строительство).
- 8.3. Обеспечивает бесплатно Работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных процессах.
- 8.4. Организует в учреждении общественное питание (столовая для приема пищи).

IX. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право Работников МОБУ «СОШ № 172» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить с профсоюзом соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять

работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя профкома или членов комиссии по охране труда.

- 9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.
- 9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.
- 9.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 9.7. Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 9.8. Сохранять место работы (должность) средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.10. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.11. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах, и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
- 9.13. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.14. Обеспечить 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.
- 9.15. Предоставить комнаты для отдыха педагогов и других работников школы.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников после его подписания.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

- 10.3. Положения Коллективного договора, выполнение которых предполагает финансовые затраты, рассматриваются сторонами и оформляются приложениями, являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора.
- 10.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников.
- 10.5. Рассматривают в кратчайший срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с их выполнением.
- 10.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 10.10. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном законодательством РФ.
- 10.11. Коллективный договор составлен в 3 (трех) экземплярах: по одному экземпляру сторонам договора и один для регистрации.
- 10.12. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление занятости населения Амурской области
- 10.13. Если ни одна из сторон за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора в письменном виде не заявит о прекращении его действия, то договор пролонгируется на очередной календарный год.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

Гарантии деятельности профкома определяются Законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Работодатель обязуется:

- 11.1. Предоставлять бесплатно профкому школы для работы помещение для заседания профкома, хранения документации профсоюзных собраний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 11.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения.
- 11.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение двух лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в случае повторного не исполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст. 81 ТК РФ).

- 11.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию членов профкома без предварительного согласия профкома, а председателя профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 25 ФФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 11.5. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.
- 11.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.
- 11.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 11.8. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82.374 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части;
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 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);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные, 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).

ХII. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

- 12.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь гл. 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 12.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
- 12.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации Работников.
- 12.5. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры защиты персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).
- 12.6. Определять своих представителей в состав комиссии для аттестации рабочих мест, комиссии по тарификации, охране труда и других.
- 12.7. Направлять Работодателю заявление о нарушении директором школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

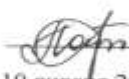
- 12.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследование несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 12.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 12.10. Проводить работу по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 12.11. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждении образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

- 12.12. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию Работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, заработке.
- 12.13. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительских мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.
- 12.14. Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.
- 12.15. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:
- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечении, смертью Работника или членов его семьи из средств профсоюзной организации членам профсоюза.
 - поощрять морально и материально профсоюзных активистов.
- 12.16. Участвовать в оформлении документов на награждение члена профсоюза отраслевыми наградами.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового
коллектива МОБУ «СОШ № 172» 10.01.2014 года
(дата)

Директор МОБУ «СОШ № 172»

Н.В. Фурковская
10 января 2014 г.
МП

Председатель
профсоюзной организации
МОБУ «СОШ № 172»
 Г.И. Пономаренко
10 января 2014 г.