

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ РФ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Вишневогорская средняя общеобразовательная школа № 37»**

***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2016 - 2019 ГОДЫ***

Принято на общем собрании работников

МОУ «Вишневогорская СОШ № 37»

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2016 года

**Пос. Вишневогорск  
2016**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» Каслинского муниципального района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации; Уставом Каслинской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ за 2008 год.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МОУ «Вишневогорская СОШ № 37»;

работодатель в лице его представителя – директора МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» Каслинского муниципального района.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7-ми дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется 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.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) или ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

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

утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением представителей сторон без созыва общего собрания трудового коллектива в установленном в законе порядке (ст.44 ТК РФ).

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

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.13. Локальные нормативные акты МОУ «Вишневогорская СОШ №37» принимаются по согласованию с представителем профсоюзной организации.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) форма расчётного листка;
- 6) положение об аттестации работников;
- 7) тарификация;
- 8) график сменности;
- 9) соглашение по охране труда;
- 10) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;

11) перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;

13) мероприятия по технике безопасности;

14) положение комиссии по трудовым спорам;

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

## **II. Трудовой договор**

2. Трудовой договор заключается между работодателем и каждым работником и содержит условия труда работника.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным

соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в нём могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

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

При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3-х лет, испытания при приёме на работу не устанавливается.

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

2.4.1. Изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являются неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Условия трудового соглашения могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4.2. Изменения определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производиться только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст.72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу (ст.72.2 ТК РФ), возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям договора.

2.4.3. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (массовым является увольнение 30% работников в течение месяца).

2.4.4. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на

работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст.179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего и профессионального образования и имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

2.4.5. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.4.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.7. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения.

2.4.8. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное образование по профилю педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст.47 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, ст.196 и 197 ТК РФ).

2.4.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность, среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённые расходы (обязательно выплачивать аванс расходов перед поездкой).

2.4.10. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается с учётом нахождения субъекта РФ по нормам, существующим на данный момент.

2.4.11. Работодатель предоставляет гарантии, компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном

главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленных на обучение работодателем.

2.4.12. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.4.13. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизации с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную ниже стоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

виде.

2.6.3. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.6.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.6.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя 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 случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 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, карантина, стихийных бедствий и в других случаях);

- восстановление на работу учителя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового

договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.8. Работодатель 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 МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

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

### **III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

#### **Работодатель:**

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию школы представителя профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. При приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомит работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Один экземпляр трудового договора передают работнику.

3.7. Осуществляет подготовку школы к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.10. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.11. Организует работу учителей в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.12. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий, согласовывает его с профсоюзной организацией.

3.13. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи 30 минут.

3.14. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с профсоюзной организацией.

3.15. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзной организации.

3.16. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

3.17. Предоставляет работникам отпуск ст.128 ТК РФ (без сохранения заработной платы):

- руководителям методических объединений школы -2 дня;
- работникам, не имеющим больничных листов в течение года - 2 дня;
- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет - 2 дня;
- отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери - 2 дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет - 2 дня;
- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет - 2 дня;
- председателю первичной организации – до 2 дней;
- уполномоченному по охране труда – до 2 дней;

3.18. Стороны согласились с тем, что:

**профком:**

3.18.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.18.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.18.3. Участвует в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.18.4. Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

3.18.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

**Работодатель:**

3.18.6. Не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности школы.

3.18.7. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.18.8. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.18.9. Организует на производстве горячее питание работников организации.

3.18.10. Предоставляет по согласованию с Управлением образования высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством по согласованию с управлением образования.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**работодатель:**

4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

4.2. По согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ ВСОШ № 37.

4.3. Обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

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

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

4.3.6. Создать условия для повышения профессионального мастерства педагогических кадров, в том числе с выплатой аванса на проезд, суточные, проживание по мере поступления средств;

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

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

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

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

5.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

### **5.2. Стороны договорились, что:**

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и

квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. 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.

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

### **6. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

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

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (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 МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (руководителю, его заместителю, другим руководящим работникам образовательного учреждения) устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая

неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников школы допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ, ст.113 п. 3).

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МОУ «Вишневогорская СОШ № 37», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается с их личного согласия 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. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за

две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

#### **6.12. Работодатель обязуется:**

6.12.1. 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 ст. 119 ТК РФ в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3-х календарных дней;

- школьной библиотеки продолжительностью 5 календарных дней – при наличии 10 лет непрерывного стажа работы в библиотеках Челябинской области, 10 календарных дней – при наличии 20 лет непрерывного стажа работы в библиотеках Челябинской области (ст.9 закона Челябинской области от 30.11.2004 года № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительно оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении учителей, проработавшим не менее 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за его полную продолжительность – 56 календарных дней

6.12.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

6.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

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

6.12.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

### **6.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

6.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.13.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

6.13.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

7.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» (приложение № 2,4), локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

- размеры тарифных ставок (окладов),
- доплат и надбавок компенсационного, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда (, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящие в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.), а также ежегодное лечебное пособие в размере одного оклада при экономии ФОТ;
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера;
- системы премирования.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

Оплата труда работников в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, (должного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей и разрядам оплаты труда.

7.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а также закона Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

7.4. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10-ое и 25-ое числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающих ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику. В том числе денежные компенсации за нарушение работодателем, установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведённых удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка, утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, неполученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения им трудовых обязанностей.

7.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае простановке работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

7.9. 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;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении звания «Почётный работник образования» - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

7.11. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся не допускается.

#### **7.12. Работодатель обязуется:**

7.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.12.2. 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 одного процента от причитающейся суммы.

7.12.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.12.4. Сохранить оплату труда в размере средней заработной платы в полном объеме в случаях независящих от работников во время стихийного бедствия, карантина, низкой температуры воздуха и т.п.

7.13. Директор школы обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37», принятого на общем собрании коллектива работников.

7.14. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 1 месяца оплата производится с перерасчетом тарификации со дня начала замещения.

7.15. Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

7.16. Работодатель обязан создать комиссию по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

7.17. Работодатель обязан знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда через трудовое соглашение и тарификацию. При изменении условий оплаты труда меняется трудовое соглашение.

7.18. Производить оплату рабочих дней и командировочные нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению учреждения.

7.19. 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 в размере профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

### **8. Стороны договорились, что работодатель:**

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

8.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.5. Организует в учреждении общественное питание.

8.6. Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовые и оздоровительные работы.

8.7. Работникам-юбилярам выплачивает единовременное поощрение в размере: 1 000 рублей, достигшим 45-летнего возраста и 2 000 рублей 50-ти и более лет.

8.8. Работникам, уходящим на пенсию по возрасту выплачивается единовременное пособие в размере одного месячного оклада или тарифной ставки.

8.9. Представляет дополнительные отпуска учителям, подготовившим победителей районных и областных олимпиад : 1 место - 3 дня; II и III место - 2 дня в каникулярное время, без ущерба учебно-воспитательному процессу или премирует.

8.10. В целях реализации программы «поддержка молодым семьям» оказывать материальную помощь работникам в связи с бракосочетанием в сумме 2 000 рублей, в связи с рождением ребёнка в сумме 1 000 рублей из внебюджетных средств.

8.11. Оказывает финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии с профсоюзной

организацией.

8.12. Оказывает материальную помощь работникам по мере возможности в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» приложение №3 «Материальная помощь».

8.13. Обеспечивает молодому специалисту возможность отказаться в первый год работы от классного руководства.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 10) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

9.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей (приложение № 11).

9.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений 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).

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

9.1.7. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

9.1.9. Создать в МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза

работников народного образование и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МОУ «Вишневогорская СОШ № 37». В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.1.12. Предоставлять всем работникам МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя.

9.1.13. Оборудовать комнату для отдыха работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

9.1.14. Содействовать приобретению через систему социального страхования путевки на лечение и отдых работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

## **9.2. Профсоюзная организация обязуется:**

9.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37»;

9.2.2. Организовывать работу по оздоровлению детей работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

9.2.3. Организовывать (по желанию) новогоднее поздравление для детей работников и пенсионеров.

**9.3.** При температуре ниже 14 градусов в учебных классах занятия прекращаются.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **10. Стороны договорились о том, что:**

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

10.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.3. Члены профкома включаются в состав комиссии МОУ «Вишневогорская СОШ № 37» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

### **10.4. Работодатель:**

10.4.1. Принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4.2. Обязуется предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.4.3. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных

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

10.4.4. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.4.5. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.4.6. Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

10.4.7. По согласованию с профкомом 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 праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, доплат компенсационного и стимулирующего характера и премирование (ст. 135 ТК РФ), а также сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ) (приложение № 1);
- создание комиссии по охране труда (ст.219 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ) (приложение № 7);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ) (приложение № 14);
- установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ), за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) (приложение № 4);
- размеры повышения заработной платы - 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) (приложение № 8);

- и другие вопросы.

**10.5. Профсоюзная организация** осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ). В случае обнаружения нарушений, ущемляющих права работников, сообщать об этом работодателю.

## **XI. Обязательства профсоюзной организации**

### **11. Профсоюзная организация обязуется:**

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

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 в размере профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль правильного расходования фонда оплаты труда и иных фондов МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

11.4. Осуществлять контроль правильного ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

11.6. Направлять учредителю школы 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).

11.7. Ходатайствовать перед различными властными структурами о награждении членов профсоюза, руководителей, других работников школы.

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

11.9. Осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.10. Участвовать совместно с райкомом профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.11. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и направлять заявки уполномоченному району.

11.12. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.13. Осуществлять общественный контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

11.16. Принимать долевое участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе МОУ «Вишневогорская СОШ № 37»:

- в проведении конкурсов профессионального мастерства и награждении финалистов;

- в спортивных, туристических соревнованиях среди работников и награждении победителей;

- в проведении праздников.

11.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из 50% профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования первичных профсоюзных организаций:

- в случае смерти работника системы народного образования;

- материальная помощь членам профсоюза в связи с тяжелым заболеванием, требующим операционного вмешательства;

- материальная помощь членам профсоюза, вступающим в законный брак, в связи с юбилейным днем рождения;

- материальное поощрение профсоюзного актива.

11.18. Осуществлять контроль правильного и своевременного установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.19. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

11.20. Ходатайствовать перед администрацией Вишневогорского городского поселения об улучшении жилищно-бытовых условий работников МОУ «Вишневогорская СОШ № 37».

## **ХII. Контроль выполнения коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мнения 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 ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

**Стороны договорились, что:**

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

Дата заключения Коллективного договора:

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 года

Со стороны администрации школы:

Директор

МОУ «Вишневогорская СОШ № 37»:

М.И.Воропаев

Со стороны профсоюзной организации работников МОУ ВСОШ № 37:

Председатель

профсоюзной организации:

В. В. Забалдина