

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №9»
городского округа Первоуральск на 2011-2013 гг.

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения



От работников:

председатель
первичной профсоюзной
организации
общеобразовательного
учреждения

И.В. Прохорова Прохорова И.В.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата подписания договора: «7» октября 2011 г.

Коллективный договор прошел
Уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 450-к (указать наименование органа)
от «02» июня 2012 года.
Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее - МБОУ СОШ №9)
- Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 общеобразовательного учреждения (далее учреждения) 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, соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением между администрацией городского округа Первоуральск, Управлением образования городского округа Первоуральск, Первоуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- Сторонами коллективного договора являются:
- Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профком);
 - Работодатель - в лице его представителя – директора школы.
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).
- Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.
- Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
0. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
 1. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 2. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
 3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
 4. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 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.
- При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждениях.
- Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя 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.
- В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.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 в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.
- Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом году.
- Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 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 образованием 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.
- Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- По инициативе работодателя допускается изменение определенных существенных условий сторонами трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и

т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

- О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

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

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

здел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

ороны пришли к соглашению, что:

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

- Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

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

- Работодатель обязан:

1. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

2. 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием).

5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических 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.

6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста (п. 3.4.1

Изменений в соглашение на 2009-2011 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

7. Продление действия квалификационной категории допускается по истечении срока ее действия, но не более чем на один год, в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- при переходе в другое образовательное учреждение;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую (п. 3.4.2 Изменений в соглашение на 2009-2011 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

8. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в городских и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед Главной аттестационной комиссией о признании результатов деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного периода.

9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета.

10. Выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в ОУ на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области с включением в трудовой договор условия отработки в образовательном учреждении не менее 3-х лет.

11. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда МБОУ СОШ №9 (Приложение 3).

12. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги либо к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы — 1,1 (п. 3.4.7 Изменений в соглашение на 2009-2011 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

Раздел 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до ее начала, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению, в случае ликвидации ОУ - не позднее, чем за три месяца до ее начала.
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
3. 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 (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
4. 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. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

Режим рабочего времени в учреждении определяется:

Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом. (Приложение 1);
учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст.103 ТК РФ).

1. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).
2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц,

осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

9. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, заседаний педагогического и методического советов, общешкольных мероприятий, дежурства класса по школе работник обязан принять в них участие.

10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения 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 ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

12. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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.

14. Работодатель обязуется:

14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 дней;

в случае смерти близких родственников - до 5 дней;

работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;

работающим инвалидам – до 60 дней в году;

другие случаи, если присутствие работника в семье необходимо (по решению работодателя).

14.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, работникам в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

15. 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.

16. Предоставлять работникам в каникулярное время отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

председателю профсоюзного комитета – 2 дня;

членам профсоюзного комитета – 1 день.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

1. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
2. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.
3. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.
4. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц в форме безналичного расчета не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 4, 19 число месяца.
5. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Приложение 2) - ст. 136 ТК РФ
6. 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. 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.
8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.
9. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ)

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

проны договорились, что работодатель:

1. Ходатайствует перед начальником управления образования (в случае производственной необходимости) о выделении места в дошкольное образовательное учреждение для сотрудника школы.
2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профкома.
3. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различных видах отпуска.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

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

2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение 4).
3. Направлять на работу по охране труда не менее 0,2 % средств, выделяемых местным бюджетом на содержание зданий Школы (ст.226 ТК РФ).
4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
5. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методами и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
6. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
7. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению 5 (ст. 221 ТК РФ).
8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательную вакцинацию сотрудников за счет средств работодателя.
16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
18. Ходатайствовать перед управлением образования о предоставлении путевок в профилакторий «Юбилейный» по согласованию с профкомом.
2. Профком обязуется:
- 2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 2.3. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения в профилактории «Юбилейный» и в других учреждениях.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

проны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, а также по коллективной жалобе производится с учетом мотивированного мнения профкома.
5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30,377 ТК РФ).
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений не допускается.
7. Работодатель за счет средств стимулирующей части ФОТ учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере не менее 10% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).
8. Работодатель 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 ими семинарах и других мероприятиях.
9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - график предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссий по охране труда;
 - утверждение форм расчетного листка;

- определение норм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей; и другие вопросы.

РАЗДЕЛ 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части ФОТ, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в фонд социального страхования.
9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого материального положения.
13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.
3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. 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.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору/

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Форма расчетного листа.

Положение о системе оплаты труда МБОУ СОШ №9.

Соглашение по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 278015872020984066915621024906056358857500955689

Владелец Галяутдинова Татьяна Владимировна

Действителен с 30.09.2025 по 30.09.2026