

В 4 – х экземплярах. Экземпляр № 4  
Экземпляр № 1 – В профком школы  
Экземпляр № 2 – В администрацию школы  
Экземпляр № 3 – В отдел по труду  
Экземпляр № 4 – В райком профсоюза

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное образовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Балашова Саратовской обл».

на 2009 – 2012 годы

Адрес школы: г. Балашов ул. Пугачевская 287.

телефон: 4 – 26 – 63

От работодателя:

Директор образовательного  
учреждения МОУ СОШ № 5



/Е. П. Андрианов/

28 мая 2009г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СОШ № 5



/С. Ю. Яшкина/

28 мая 2009г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделе по труду  
муниципального образования Балашовского района

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2009 года

Руководитель отдела по труду



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией (работодателем) и трудовым коллективом (наёмными работниками)  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Балашова» на 2009 - 2012 г.г.

## I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между работниками школы в лице профсоюзного комитета (председатель - Яшкина С. Ю.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МОУ СОШ № 5 Андрианова Е.П., действующего на основании Устава школы, является локальным актом (правовым), целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы школы, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах "О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании", а также в законах Саратовской области "О социальном партнёрстве" и "Об образовании". С учётом экономических возможностей школы в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

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

Действие договора распространяется на всех работников школы (ст. 43 ТК РФ),

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

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

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2009 - 2012 годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

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

В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

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

## **II. Гарантии содействия занятости и переобучения работников, условия высвобождения работников.**

### **Стороны коллективного договора обязуются:**

2.1. Сохранять кадровый потенциал школы, проводить переобучение работников посредством поощрения заочного обучения, либо направлением на курсы повышения квалификации, оказывать всевозможную помощь работнику желающему аттестоваться на более высокий разряд.

2.2. В целях уменьшения численности работников подлежащих увольнению при сокращении классов-комплектов либо реорганизации школы проводить следующее:

При расстановке педагогических кадров и распределении учебного времени и нагрузки предварительно согласовывать учебную нагрузку не позднее 15 мая и окончательно не позднее 30 августа. Предварительная нагрузка педагогическому работнику на новый учебный год устанавливается администрацией школы по согласованию с профкомом. О предварительной нагрузке работник знакомится под роспись перед уходом в отпуск.

2.3. Стороны договорились, что:

2.3.1. Прием на работу специалистов может проводиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе согласовывается и утверждается администрацией и профсоюзным комитетом.

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

2.3.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.3.5. 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. 74 ТК РФ).

2.3.6. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК). Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора - шести месяцев. В срок испытания не засчитываются сроки временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3.8. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в рабочий день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству для педагогических работников определя-

ются в порядке установленном Правительством РФ (ст. 282 ТК РФ). Трудовой договор с работником-совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

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

2.3.10. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:

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

2.3.11. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.3.12. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятого по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

2.3.13. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в Трудовом Кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании».

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

2.3.15. Расторжение трудового договора с работником являющимся членом Профсоюза по основаниям предусмотренным подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ осуществлять с предварительного уведомления профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ т.е., с предоставлением проекта приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профсоюзный комитет в течение семи дней со дня получения указанных документов рассматривает вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение не представленное в семидневный срок или немотивированное мнение работодателем не учитывается. Если стороны не приходят к обоюдному согласованному решению, за ними сохраняется право действовать в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

2.3.17. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником школы являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ученика (ст. 336 ТК РФ).

2.3.18. Все вопросы, связанные с изменением (преобразованием) школы проводить с предварительным обсуждением с педагогическим коллективом школы. Вопросы сокращения численности и штата рассматривать с предварительным уведомлением профсоюзного комитета.

2.3.19. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности и штата работников школы в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету. А в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовым увольнениям работников - не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 10 и более процентов педагогических работников в течение 90 календарных дней.

В профсоюзный комитет представляются проект приказа о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информация о трудоустройстве.

2.3.20. Стороны договорились что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица :

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- при прочих равных условиях имеющие более длительный стаж непрерывной работы в данной школе и не имеющие в течение последнего года письменных взысканий и жалоб.

2.3.21. Беременные женщины и женщины имеющие детей в возрасте до 3<sup>х</sup> лет, одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другие лица воспитывающие указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя (ст.261 ТК РФ) (за исключением увольнения по пункту I, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

В случае полной ликвидации школы работодатель обязан принять меры по их трудоустройству по прежней специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности, трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого на основе данных полученных от службы занятости и с их помощью.

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

2.3.23. За два месяца до увольнения по причине ликвидации школы, сокращения численности или штата все работники, подлежащие увольнению, предупреждаются об этом работодателем персонально и под расписку (ст. 180 ТК РФ). Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсаций в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 часть 2 ТК РФ).

2.3.24. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 Трудового кодекса, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю для технических работников, внеурочное для педагогических работников) для поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

2.3.25. При прекращении деятельности школы вопрос о трудоустройстве решать совместно с учредителем, администрацией, профсоюзным комитетом, представляющим трудовой коллектив.

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

2.3.27. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные

ранее работники школы, не имеющие в течение последних трёх лет работы в школе письменных жалоб и дисциплинарных взысканий.

2.3.28. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещений работников внутри школы;
- приостановить наём новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники школы;
- с учётом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.3.29. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.3.30. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения их вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности школы, по направлению школы или органов управления образования) предоставлять гарантии и компенсации в соответствии со ст.196, учитывая ст. 197 ТК РФ и п. 2.1 настоящего договора.

### **III. Время труда и время отдыха.**

#### **3. Стороны пришли к соглашению о том, что;**

3.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиком работы и учебным расписанием согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Начало работы 1 смены – 8 час. 00 мин., 2 смены - 13 час. 00 мин. Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, методиста, педагога-организатора, старшего вожатого, преподавателя-организатора ОБЖ составляет 36 часов педагогической работы в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке. Рабочее время в период каникул у педагогических работников определяется в пределах учебной нагрузки до их начала.

Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала, служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.3. С учётом специфики работы школы устанавливается смешанная 5(6) дневная рабочая неделя, дополнительная нагрузка педагогических работников, не предусмотренная тарификацией или превышающая тарификационные нормы, компенсируется предоставлением дня отгула по согласованию с администрацией школы.

3.4. Учитывая возможности здания школы по одновременному размещению в нём и проведению плановых занятий возможно занятия во второй смене проводить:

- в младшем звене - во 2, 3 классах
- в среднем звене - в 6, 7 классах

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (ст. 113), кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учётом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;
- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днём отдыха.

В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере;

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (ст.153 ТК РФ).

3.6. В условиях школы работа в нерабочий праздничный день (ст.112 ТК РФ) компенсируется предоставлением отдыха из расчёта «один день работы - два дня отдыха».

3.7. Отгул педагогическим работникам может быть предоставлен в дни каникул (осенние, зимние, весенние), либо эти дни по желанию работника присоединяются к дням ежегодного оплачиваемого отпуска, либо в иных случаях, когда отсутствие работника не сказывается отрицательно на рабочем (учебном) процессе.

3.8. Работа в сверхурочное время допускается при наличии приказа администрации, письменного согласия работника, мотивированного мнения профкома и компенсируется соответствующей оплатой.

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

3.10. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (Приложение № 2 к данному КД).

3.11. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени для:

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

3.12. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час (I урок) (ст.95 ТК РФ), как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, (это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха (ст. 112 ТК РФ).

3.13. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим днём. В этот период работники привлекаются администрацией школы к педагогической работе в пределах времени не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, а также нагрузку, предусмотренную дополнительными протарифицированными обязанностями.

3.14. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с согласия (при необходимости письменного) работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации как за работу не входящую в круг основных обязанностей. В этом случае вопрос компенсации рассматривается индивидуально с конкретным работником.

3.15. Учебно-вспомогательный (лаборант) и обслуживающий (технический) персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы,

3.16. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее:

- для технических работников - 15 января
- для педагогических работников - 15 января

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.16.1. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.16.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников занятых на работах с вредными условиями труда и беременных женщин, (ст. 125 ч. 2 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.16.3. Заработная плата за всё время ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

3.16.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или заболевания связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

3.16.5. Принимая во внимание последний подпункт пункта 3.16.4. стороны договорились что работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска и связи;

- со свадьбой данного работника - до 2 календарных дней
- со свадьбой детей - до 2 календарных дней
- с рождением в семье ребёнка - до 1 календарных дней
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней
- со смертью близкого родственника - до 5 календарных дней
- неожиданным тяжёлым заболеванием близкого родственника – 2 дня

3.16.6. Кроме того, работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или в период согласованный работником с администрацией школы, в следующих случаях:

- лицам, не имеющим в течение года больничных листов - до 3 дней
- родителям в первый день (1 сентября) и последний день (25 мая) занятий в школе – по 1 дню
- работникам школы (и педагогическим и техническим) проработавшим в школе 10 и более лет, и не имеющим в течение последнего года письменных жалоб и взысканий - 3 дня
- техническим работникам за вредные условия труда (ст.116) - 3 дня
- учителям за подготовку и непосредственное участие в учительской художественной самодеятельности на городских (районных) конкурсах - до 3 дней

- учителям за непосредственное руководство и участие в летнем туристическом слете школьников – 4 дня

Стороны пришли к соглашению, что суммарно работник школы дополнительно к основному отпуску может получить не более 12 дней, по заявлению со стороны работника школы с указанием аргументированного обоснования отгулов.

Право получения дополнительного оплачиваемого отпуска получает работник выполняющий обязанности предусмотренные Правилами внутреннего трудового распорядка (общие, должностные, учителя, кл. руководителя, дежурного учителя), локальными актами школы и не имеющий в течение данного учебного года письменных жалоб и взысканий.

3.17. Работникам школы в случае болезни предоставляется право на 3 дня неоплачиваемого отпуска В течение года по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. (Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан ст. 20)

3.18. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, по их личному заявлению предоставляется дополнительный отпуск (отпуска) без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, (от.263 ТК РФ).

3.19. Педагогические работники школы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности в соответствии с приложением о порядке предоставления длительного отпуска (Приложение № 3).

3.20. Время участия в забастовках в периоды приостановки работы (задержка выплаты з/платы на срок более 15 дней; ухудшение условий труда , температурный режим, освещённость и т.д.) и учёбы; (грубые нарушения требований охраны труда и техники безопасности) включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, (ст. 121 ТК РФ).

3.21. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы, в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса; время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения з/платы продолжительностью более семи календарных дней. (ст.121 ТК РФ).

3.22. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем (Приложение № 2) (но не менее 3-х календарных дней).

## **IV. Оплата и нормирование труда.**

### **Стороны договорились:**

4.1. Оплата труда в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5 г.Балашова Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

4.2. Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3% .

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 85% от ФОТ, стимулирующая - 15% .

4.5.Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет 70% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 30 % от базовой части ФОТ.

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: 65% и 35%.

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость;

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неумения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения, элективные курсы - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) -до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика -до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия – до 1,03;

д) 1-4 классы начальной школы -до 1,01;

е) право, экономика, технология -до 1,01;

ж) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение-1,0;

з) за дифференцированный подход при подготовке и проведении уроков в классах с разноуровневой подготовкой учащихся (воспитанников Детского дома): математика, русский и литература и начальная школа – 1,2, другие предметы 1,1).

4.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 1 и 15 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также 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 составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

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

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №1 к Положению об оплате труда.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст. 23 6 ТК РФ)

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

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

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.22. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.23. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.24. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.25. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

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

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

4.28. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.29. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.30. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.31. 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.

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

## **V. Социальные гарантии и льготы.**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Распространить гарантии и компенсации ст. 173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, и на работников получающих второе высшее образование.

5.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством. Совместителям компенсация выплачивается при условии, что они не получают её по основному месту работы.

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15 процентов к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000 г. № 294 в течение первых 3-х лет после окончания вуза, ССУЗа.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за почётные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ».

5.5. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока её действия (на срок до 1 года) во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребёнком;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- перехода работника в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока её действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее одного года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5.6. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников школы.

5.7. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и предоставлении ссуд и субсидий на строительство кооперативного и индивидуального жилья.

5.8. За работниками школы, направляемыми на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы. Оплата проезда к месту учёбы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляется за счёт работодателя.

5.9. Выплачивать педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости или выслуге лет материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада) при условии оставления рабочего места.

5.10. Производить в течении года доплату в размере не ниже 15% от тарифной ставки (должностного оклада) педагогическим работникам, участвующим в подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением учебных планов, а также апробации структуры и содержания образования в связи с проведением на государственном уровне экспериментов в учреждениях в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Администрация обязуется обеспечить:**

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества, закреплённого за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
  - проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров.
- 6.2. Для реализации этих задач проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные лица указываются в соглашении по охране труда (Приложение № 6).
- 6.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, иметь инструкции условий труда применительно к каждому рабочему месту. Инструкции должны охватывать нормативные требования к производственной сфере, к организации и безопасности труда. С этими инструкциями должны быть ознакомлены все работники под роспись при приёме на работу и ежегодно в начале учебного года.
- 6.4. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в РФ» и ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве».
- 6.5. Организовать за счёт средств работодателя ежегодные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников и обучающихся. Непрохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.
- 6.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.
- 6.7. Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном законом.
- 6.8. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.
- 6.9. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219, 220 ТК РФ).
- 6.10. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, (ст. 74 ч. I ТК РФ).
- 6.11. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации (ст. 74 ч. I ТК РФ).
- 6.12. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере не менее двух третей средней заработной платы, при условии, что работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (ст. 157). Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

- 6.13. Укомплектовать и регулярно пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медпомощи.
- 6.14. Производить обязательное страхование всех работников (работающих) по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98г. № 125.
- 6.15. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности.**

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

- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия профкома), (пункт 2.3.15 настоящего КД - расторжение трудового договора).
- 7.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи (ст. 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, оформленных в соответствии, с пунктом 3.3 «Положения о профсоюзной организации МОУ СОШ № 5».
- 7.6. Работодатель за счёт надтарифного фонда школы производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% (ст. 377 ТК РФ).
- 7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 7.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 7.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.
- 7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (привлечение к работе в указанные дни) (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы (ст. 136 ТК РФ).

### **VIII. Обязательства профкома.**

#### **8. Профком обязуется:**

8.1. Содействовать самым активным образом администрации школы в решении воспитательных задач, как работников, так и учащихся.

8.2. 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 на счёт первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов школы.

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

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

8.6. Направлять учредителю МОУ СОШ № 5 заявление о нарушении руководителем школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

- 8.7. Представлять и защищать права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.
- 8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю комиссии райкома профсоюза (Приложение № 8).
- 8.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.13. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.
- 8.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 8.16. Оказывать всемерное содействие администрации школы в создании условий труда и отдыха работников.

## **IX. Заключительные положения.**

### **9. Стороны договорились:**

- 9.1. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду Балашовского района.
- 9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий, по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.4. Рассматривать в 10-ти дневный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры - забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор обсуждён на общем профсоюзном собрании работников школы «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Присоединено и  
взвешено  
всего на весах  
местных



Инженер  
М. В. Смирнов  
Синя  
Александров В.