

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета школы  
А.Н. Буалта  
2012г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор Муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения «Гдовская средняя  
общеобразовательная школа»  
Е.Е. Грибова  
2012г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ГДОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Принято на собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 10 от 20.01 2012г

Уведомительную регистрацию  
Коллективного договора  
привел в уведомительный список  
по охране труда

В.И. Токсар  
Регистрационный номер 214  
«04» 09 2012 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ГДОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

## 1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Гдовская средняя общеобразовательная школа», в дальнейшем – «школа».

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в дальнейшем «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 школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- Работники школы, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в дальнейшем «профсоюза», в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в дальнейшем – «профкома»;
- Работодатель в лице его представителя – директора школы Грибковой Елены Евгеньевны;
- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30, 31 ТК РФ.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6 Текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования школы или расторжения трудового договора с директором школы.

1.8. При реорганизации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16 Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Принятие локальных нормативных актов общим собранием работников школы и Советом школы;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Согласование профкомом локальных нормативных и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесения предложений по её совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17 Администрация школы признаёт профком полномочным представителем коллектива работников школы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст.52, 53, 384, 396 ТК РФ.

1.18 Профком признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей школы, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата. Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

## **2. Трудовой договор.**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

2.2 В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст.57 ТК РФ.

2.3 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками ( без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда ( изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.)

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст.73, 162 ТК РФ.

2.4 Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы, а также работникам, не достигшим пенсионного возраста..

2.5 Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов; 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 учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановления на работу учителя, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска. В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

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

2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим учителям.

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

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

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

2.12 Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст.85 – 90 ТК РФ).3.

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

3.1 Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ.

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

3.2 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:

- работники пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобождённые председатели первичной профсоюзной организации школы.

3.3 Высвобождённым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст.178,180 ТК РФ, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы согласно ст.91 ТК РФ, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы.

4.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4.1.3 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст.93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4 Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Расписание уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

4.1.5 Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.6 Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и с учётом мнения выборного профсоюзного органа школы согласно ст. 99 ТК РФ

4.1.7 Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации школы с письменного согласия работника на условиях, оговорённых между работодателем и работником согласно ст.54 Закона РФ « Об образовании».

4.1.8 Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. 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 директором школы.

4.1.9 Для педагогических и других работников школы на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени.

4.1.10 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний ( мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее 1 мая текущего года.

4.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст.133 ТК РФ.

4.2.4. При наличии финансовой возможности школы, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке поощрения педагогическим и библиотечным работникам за полную отработку учебного года без пропуска учебных дней ( до трёх дней).

4.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическим работникам в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения ( ст.334 ТК РФ; ст.55 закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года ( Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570)

4.3.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с календарным графиком работы школы и нормативными документами, регулирующими работу школы.

4.3.5. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

4.4. Кандидатуры классных руководителей на следующий учебный год определяются одновременно с распределением учебной нагрузки.

4.4.1. При возложении функций классного руководителя на новый учебный год соблюдается преемственность.

4.4.2. Обязанности классного руководителя могут быть возложены на учителей из числа администрации и других педагогических работников учреждения.

## **5. Оплата и нормирование труда.**

5.1 Педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда, соответствующие Закону Псковской области от 7 октября 2010 г. N 1006-оз "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области", другим работникам школы на основании Постановления Администрации Гдовского района от 10 декабря 2010 № 695 « Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников бюджетной сферы».

Размеры и порядок распределения стимулирующих выплат определяются действующим Положением о распределении стимулирующей части фонда заработной платы, утверждаемым приказом директора и согласованного с профсоюзным комитетом. Положение может меняться по мере необходимости.

- 5.1.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц.
- 5.1.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 5.1.4. 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 (воспитанников) в классе (группе) оплачивается в соответствии Законом Псковской области от 7 октября 2010 г. N 1006-оз "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области
- 5.1.6 Продолжительность рабочего времени ( норма часов педагогической работы за ставку заработной платы ) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075, зарегистрированного Минюстом России 4 февраля 2011г. , рег. № 19709
- 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142,234 РФ, в размере 100% суммы неполученного заработка.
- 5.2.2. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, компенсационную выплату в размере, определённом дополнительным соглашением с профсоюзом (ст. 414 ТК РФ).
- 5.2.3. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

- 6.1 Стороны пришли к соглашению:
- 6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- 6.1.2. Работодатель с учётом мнения профкома согласно ст.196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы.
- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Предоставлять возможность для повышения квалификации работникам.
- 6.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 6.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 6.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации действующим на территории Псковской области и установить по её результатам работникам соответствующие полученные квалификационные категории.

## **7. Охрана труда и здоровья работников.**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда. Предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст.219 ТК РФ.

7.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

7.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведёнными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда. Сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать периодические инструктажи по охране труда для всех работников школы в сроки, определённые государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.6. Организовывать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

7.1.8. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.9. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.1.10. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых школа является основным местом работы.

7.1.11. Создать в школе комиссию по охране труда, включив в неё представителей профкома согласно ст. 218 ТК РФ.

7.1.12 Члены профсоюза имеют право на оплату из профсоюзных взносов 2 % стоимости путёвки санаторно-курортного лечения.

## **8. Обязательства профкома.**

8.1. Профком обязуется:

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

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

8.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.



- 8.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулировании труда согласно ст. 135 ТК РФ.
- 8.1.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам школы согласно ст. 144 ТК РФ.
- 8.1.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.
- 8.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.
- 8.1.7. Участвовать в работе по социальному страхованию работников, вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.
- 8.1.8. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения.
- 8.1.9. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 8.1.10. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 8.1.11. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников.
- 8.1.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.
- 8.1.13. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с образовательным учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников образовательного учреждения.
- 8.1.14. Совместно с администрацией образовательного учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и обучающихся, в том числе нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении.
- 8.1.15. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.
- 8.1.16. При необходимости представлять интересы образовательного учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности:**

9.1. Стороны договорились о том, что:

- 9.1.1. Не допускать 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.
- 9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст.11 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 9.1.3. Работодатель принимает решение с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ.

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы в размере, определённом письменным договором между работником и профкомом.

9.1.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.8. Увольнение председателя профкома или членов профкома по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

## **10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

10.1. Стороны договорились о том, что:

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

10.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива в конце календарного года.

10.1.3. 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.

10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

10.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

10.1.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **11. Приложения к коллективному договору.**

11.1 Правила внутреннего трудового распорядка.

11.2. Соглашение по охране труда между администрацией школы и профкомом на текущий календарный год.

11.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы педагогических работников.

11.4. Положение по оплате труда

11.5. Положение по охране труда

11.6. Перечень профессий и должностей на право получения дополнительного отпуска за вредные условия труда.

- 11.7. Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу во вредных и тяжёлых условиях труда
- 11.8. Нормы выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты для работников.
- 11.9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075, зарегистрированный Минюстом России 4 февраля 2011г. , рег. № 19709 « О продолжительности рабочего времени ( норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»
- 11.10. Сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам.
- 11 . 11 Карта аттестации рабочего места по условия труда № 58
- 11.12. Протокол собрания трудового коллектива по вопросу утверждения коллективного договора.

