

Коллективный договор

От работодателя:
Директор МБОУ «Хатынская СОШ
имени Н.И.Прокопьева»
_____ Семенова А.С.
(подпись Ф.И.О.)

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
_____ Федорова М.Д.
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБОУ «Хатынская средняя общеобразовательная школа имени Н.И.Прокопьева».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- Работодатель в лице его представителя - директор Семенова А.С.

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

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое 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 договоренности 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 учреждения.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение об охране труда (разрабатывается совместно с профкомом);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- Перечень основания предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления ими ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- Положение о премировании работников;
- Положение о показателях оценки качества работы педагогических работников;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17 Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок ее 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 трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4 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 и в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

2.5 Объем учебной нагрузки педагогам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться случая, предусмотренного указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагога оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем

учреждения, профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педработников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году и на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7 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 предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период на выполнение другим учителям.

2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон,
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении)
 - Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении,

но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в др. условиях);

- Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в

течение учебного года, предусмотренное Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждений.

3.2. Работодатель обязуется:

➤ Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

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

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

➤ Работодатель не обязуется оплачивать расходы за обучение на второе высшее образование.

➤ Может предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения только профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала (82 ТК РФ)

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и на период самостоятельного поиска новой работы сохраняется заработная плата, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения п.1 СТ.81 ТК РФ и сокращении численности или штата п.2 ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

4.4 Стороны договорились, что:

- 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные представители профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
- Высвобождаемым работникам представляются 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.
- При увольнении по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, выходом на пенсию выплачивается выходное пособие в размере должностного оклада при стаже работы в системе образования свыше 10 лет, а проработавшим не менее 20 лет - в размере 2-х должностных окладов. Выплата производится по приказу начальника РУО.
- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающими с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда за этот период устанавливается в размере среднемесячной заработной платы.

➤ Учителям и другим работникам, работающим во время карантина, нарушений санитарно-гигиенических требований и актированных по метеоусловиям дней ^{тм} сохраняется среднемесячная заработная плата.

➤ Учителям и другим работникам, не работающим во время карантина, нарушений санитарно-гигиенических требований и актированных по метеоусловиям дней оплата труда производится согласно ст.157 ТК РФ в размере 2/3 тарифной ставки (оклада), как за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.3 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для учителей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается. В случае производственной необходимости привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома и по письменному приказу администрации. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха ст. 113 ТК РФ.

5.5 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

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

5.6 Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы.

5.7 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях путем суммирования и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска включаются и не оплачиваются.

5.8 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

5.9 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.10 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

5.11 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году.
- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.12 Работникам предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни последующим основанием:

- Бракосочетание работника - 3 дня, свадьба детей, юбилей (50, 60, 70) - 1 день
- Рождение ребенка - 2 дня
- Смерть близких родственников - 3 дня
- Матери, при поступлении ребенка в первый класс - 1 сентября
- За время прохождения обязательных медицинских осмотров сохраняется средний заработок.
- По этим же основаниям может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней сверх оплачиваемых.

5.13 Педработники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется по его заявлению с начала учебного года и оформляется приказом ОУ. При этом сохраняется место работы.

5.14 Работники пользуются правом на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время в следующих случаях:

- При работе без больничных листов - 3 дня;
- Председателю и членам профкома - 6 дней в год за общественную работу.

5.15. Работники имеют право на оплату один раз в два года стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Также оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

6. Оплата и нормирование труда.

Администрация обязуется:

6.1. Обеспечить установление Тарифных ставок и окладов работников образования в соответствии с нормативными актами по оплате труда работников РФ и РС(Я) по ОСОТ и НСОТ.

6.2. Установить систему доплат, надбавок, премий и других выплат, стимулирующего характера на основании разработанного улуусного положения о выплатах стимулирующего характера работникам образования в пределах, имеющихся финансовых средств, (см. Приложение)

6.3. Производить дополнительную доплату за выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника в установленном порядке.

6.4. Производить доплаты компенсационного характера в особые условия труда (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) не ниже норм, предусмотренным действующим Законодательством.

6.5. Доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в размере до 30% (см. Приложение)

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Выдача аванса - 26 числа, зарплаты – 11 числа каждого месяца.

6.7. Утвердить форму расчетного листка и в письменной форме извещать работника о заработной плате.

6.8. Общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

6.9. Оплата труда работников, привлеченных для работы в лагерях, по проведению туристических походов, экспедиций, экскурсий производится в размере не ниже среднемесячной заработной платы.

6.10. Возмещать работнику в случае направления на служебную командировку:

- Расходы по проезду;
- Расходы по найму жилого помещения;
- Расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- Иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома администрации;

6.11. Производить возмещение расходов перед отъездом работника (размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ)

6.12. Заложить дополнительно в плановый фонд заработной платы работников 2% в премиальный фонд.

6.13. Ночное время - время с 22 часов до 8 утра. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере.

6.14. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

6.15. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается ежемесячно всем педагогам.

6.16. Добиваться финансирования коммунальных льгот работникам образования в полном объеме в соответствии с социальными нормативами.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1 Администрация обязуется обеспечить безопасных условий и охраны труда.

- 7.2 Создает комиссию по охране труда, включает в состав членов профсоюза.
- 7.3 По решению комиссии приобретать путевки на лечение и отдых.
71. Все работники учреждения обязаны проходить бесплатно ежегодные медосмотры.
72. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 8.1 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 членом в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3 Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также по дополнительным основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения с предварительным согласием профкома.
- 8.5 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)
- 8.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.7 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 им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.9 Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя по пункту 2, под пунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ (в связи с сокращением численности работников, с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, с неоднократным неисполнением работы) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 8.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.11 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.12 Работодатель с учетом 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 (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); (см. приложение)
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

9. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

9.2 Представлять в 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 счет первичной профсоюзной организации.

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

9.4 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.5 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.7 Направлять учредителю 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).

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

9.9 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.10 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.11 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

9.14 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

10.4 Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников
с ненормированным рабочим днем**

№	Должность
1	Директор
2	Главный бухгалтер
3	Завхоз
4	Водитель
5	Делопроизводитель

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников
с вредными условиями труда**

№	Должность
1	Учитель химии
2	Учитель информатики
3	Лаборант
4	Повар
5	Уборщица

Размеры надбавок и доплат к ставкам работников стимулирующего характера.

1. За классное руководство: - 750 рублей
2. За проверку тетрадей- 1 -4 классы - 15%
 - по русскому языку, родному языку, литературе, математике - 15%
 - по химии, биологии, иностранному языку, черчению, истории, информатике, географии, физике, изо - 10%
3. За заведование учебными кабинетами - 500 рб
4. За заведование мастерскими - 550 рб
5. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 550 рб
6. За руководство МО – 450 рб
7. За заведование учебно-опытными участками, теплицами в период их работы – 550 рб
8. За работу с учебным фондом - 10%
9. Председатель профкома - 5%
10. за работу с неблагоприятными условиями труда
 - За работу в ночное время охранникам - 35%
 - За вредность - 12%
 - За отсутствие канализации - 10%
 - За сложность - 30%
 - За ненормированность - 25-30%
 - За работу в сельской местности – 15%