

МАОУ «СОШ № 4»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Улан-Удэ на 2020 - 2023 годы

Принят на общем собрании
работников МАОУ «СОШ №4»
Протокол № 1 от 17.03.2020г



От работодателя:

Директор МАОУ «СОШ №4»

 Зогдоева Л.Н.



От работников:

Председатель профкома

МАОУ «СОШ №4»

 Федорова Т.М.



I Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Средней общеобразовательной школе №4» г. Улан-Удэ.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ №4» и установлению дополнительных социально-экономических 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, отраслевым Соглашением и Соглашением между ГУО и Улан-Удэнской городской организацией профсоюза работников образования.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники школы, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком); работодатель в лице его представителя – директора МАОУ «СОШ №4» Зогдоевой Ларисы Николаевны.
- 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 школы.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 15 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. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до 20.04.2023 года
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления непосредственно работниками и через профком:
 - а) учет мнения (по согласованию) 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;

б) участие в разработке и принятии коллективного договора;

- 1.13. Стороны, заключившие коллективный договор несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

II. 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 МАОУ «СОШ №4» 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 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 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 педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.
Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Учебная нагрузка на новый учебный год учителей помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения (по согласованию) 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 педагогических работников 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, 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.

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

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества 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 учетом их специальности и квалификации другая работа на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

- 2.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАОУ «СОШ №4» г. Улан-Удэ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны согласились, что:

- 3.1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ №4» г. Улан-Удэ (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком; а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ «СОШ №4» г. Улан-Удэ.
- 3.2. Для директора и работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.3. Для педагогических работников МАОУ «СОШ №4» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 3.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

- 3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
- 3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.
Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 3.10. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.
- 3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором школы с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 3.12. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14.
- 3.13. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МАОУ «СОШ №4» гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520-1 от 19.02.1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14.
- 3.15. Библиотекарю школы предоставляется дополнительный отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время (Соглашение между Комитетом образования и ГК профсоюза работников образования п. 7.15)
- 3.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Т.К. Р.Ф.)
- 3.17. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда: за активную работу членам ПК - до 3 рабочих дней; (Соглашение между Комитетом образования и ГК профсоюза работников образования п. 7.19)
- 3.18. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы и предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи:

- со свадьбой самого работника - 2 рабочих дня;
 - со свадьбой детей - 1 рабочих дня;
 - со смертью отца, матери, детей, брата, сестры - 2 рабочих дня
 - с юбилеем работника - 1 рабочих дня;
- без увеличения фонда оплаты труда (Соглашение между Комитетом образования и ГК профсоюза работников образования п. 7.18)

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

IV. Оплата и нормирование труда

4. Оплата труда административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в соответствии со ст.144 ТК РФ, постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 г. № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ», и предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников, финансируемых за счёт средств местного бюджета и средств субвенций на основе окладов и на основе условной единицы «стоимость 1 ученико - часа» с применением повышающих коэффициентов, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ.
- 4.3. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий МАОУ «СОШ №4» осуществляется постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 г. № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».
- 4.4. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ).
- Руководитель образовательной организации при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- В расчётном листке указываются:
- табельный номер
 - период, за который производятся начисления
 - отработанные дни (часы)
 - составные части заработной платы

- размеры и основания произведённых удержаний
- общая сумма, подлежащая выплате
- дополнительная информация
- компенсация за несвоевременную выплату заработной платы
- РК
- СН

Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в расчётном листке указывается должностной оклад с учётом применения повышающих коэффициентов, выплаты за неаудиторную нагрузку, стимулирующая часть заработной платы, дополнительное вознаграждение за классное руководство, замещение (при наличии), а также компенсация за книгоиздательскую продукцию.

- 4.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. (ст.136 ТК РФ)
- 4.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.
- 4.8. Простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).
Простой по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ)
При приостановке деятельности МАОУ «СОШ №4» по предписаниям органов ЦГСЭН, Министерства труда, пожарной инспекции в соответствии со ст.220 ТК РФ за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.
- 4.9. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.
- 4.10. Оплата труда работников школы №4 в случае неявки сменяющего работника производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.
- 4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.
- 4.12. Профсоюзный комитет знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда, осуществляют контроль за своевременным и целевым использованием средств на выплату заработной платы и отпускных, компенсационных выплат и принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель:

- 5.1. Добивается предоставления оплачиваемых квотных мест в высшие учебные заведения детям работников школы
- 5.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 5.3. Выходит в вышестоящие органы власти с предложениями об установлении льгот, или выделении денежных компенсаций для малооплачиваемых и малоимущих работников МАОУ «СОШ №4».

Профком:

- 5.4. При наличии средств за счет профсоюзных взносов оказывает материальную помощь работникам школы, членам профсоюза:

- в случае проведения операции, в размере от 500 до 1000 руб.
 - поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболеваний, в размере от 500 до 1000 руб.
 - малообеспеченным работникам, пенсионерам, в размере от 500 до 1000 руб. по мере необходимости.
- 5.5. Ходатайствует перед Городским комитетом профсоюзов работников образования о выделении материальной помощи работникам, членам профсоюза:
- о смерти самого работника, его родителей или детей.
 - в случае заболевания, проведения платной операции и поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболевания.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников МАОУ «СОШ №4» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), проводить специальную оценку мест в соответствии с законодательством.
- Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда (приложение № 2)
- 6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАОУ «СОШ №4» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.3. Обеспечивать работников специальной одеждой и перчатками, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 6.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)
- 6.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.6. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.7. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 6.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка
- 6.7. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МАОУ «СОШ №4»

- содействует оздоровлению детей работников через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.
- Следит за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускаются 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 6 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 7.5. 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).
- 7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 7.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 процента (ст. 30, 377 ТК РФ)
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза в проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.9. 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 3, подпунктом «б» пункта 6 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и

только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- 7.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.12. 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);
 - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом N 10-ФЗ от 12.01.1996 «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 счет 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 за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них 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. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

- 8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

9. Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников
- 9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.