

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №9»

От работодателя:

Директор муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 9»  
Алексеев Сергей Олегович

«8 июня 2021 года»



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 9»  
Добролович Диана Дмитриевна

«8 июня 2021 года»

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа труда)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 года

Главный специалист отдела экономики \_\_\_\_\_

(ФИО)



рек. № 75 от 21.10.2021.  
главный специалист  
комитета экономики  
Масу - О.А. Мацуенко

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**"Средней общеобразовательной школы № 9"**  
**города Боровичи Новгородской области**  
**на 2021 - 2023 гг.**

Настоящий коллективный договор (КД) на 2021 - 2023 годы - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении "Средней общеобразовательной школе № 9" и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**ПОЛНОМОЧНЫМИ ПРЕСТАВИТЕЛЯМИ СТОРОН**  
**НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:**

**Работодатель** муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средней общеобразовательной школы № 9", представленный в лице директора Алексева Сергея Олеговича, именуемый далее «Работодатель»

и **Работники** муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средней общеобразовательной школы № 9", представленные первичной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников Образования и науки, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее Профком). Каждая из сторон знает и признает полномочия представителя другой стороны.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров с Работодателем.

**1.2.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средней общеобразовательной школы № 9", принятых на условиях найма, независимо от их должности, гражданства, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений в данной организации, характера выполняемой работы.

**1.3.** В случае нарушения законодательства и коллективного договора со стороны Работодателя Профсоюз гарантирует защиту и представительство только для членов профессионального союза. Профсоюз не несет ответственности в случае нарушения прав работников, не являющихся членами профессионального союза.

В то же время защита и представительство со стороны Профсоюза гарантируется и работникам, не являющимся членами профессионального союза, но уполномочившими Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем

при условии наличия от них письменных заявлений Работодателю о ежемесячном перечислении на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от их начисленной заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

**1.4.** Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, более благоприятные для работников социально-экономические, бытовые и жилищные гарантии работников, установленные сторонами, с учетом финансово-экономического положения учреждения, законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников.

В коллективном договоре конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ, определяются нормы трудового права, не отрегулированные ТК РФ.

**1.5.** Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа учреждения;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон настоящего коллективного договора.

В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

**1.6.** Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ и Отраслевым тарифным соглашением на 2021 - 2023 годы.

**1.7.** Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для применения для Сторон коллективного договора и работников учреждения.

**1.8.** Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, последующего контроля за его выполнением Стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по 3 человека, выдвинутых от каждой Стороны и состоящей из сопредседателей и членов комиссии от каждой из Сторон, а также секретаря комиссии. Сроки и повестка дня заседаний комиссии определяются решением представителей Сторон. Местом ведения переговоров является кабинет № 10. Заседания комиссии протоколируются. В ходе переговоров представители от каждой Стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки, приемлемых для Сторон решений. Стороны обязуются предоставлять друг другу в срок до 14 дней с момента получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Для соблюдения общего срока ведения переговоров – не более трех месяцев, Стороны по взаимному согласию разрабатывают и принимают Регламент ведения коллективных переговоров. В случаях, когда в ходе переговоров согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей Сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством. При этом Стороны обязуются заключить коллективный договор на согласованных Сторонами условиях. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются Протоколом разногласий, который является основанием для ведения дальнейших переговоров либо для коллективного трудового спора (ст.ст. 38, 40, 398 ТК РФ).

**1.9.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения, оформляются приложением к коллективному договору (форма прилагается), являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников.

**1.11.** При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности учреждения, а также при расторжении трудового договора с руководителем учреждения, переизбрании одной из Сторон

- коллективный договор сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового коллективного договора, при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

**1.12.** Работодатель обязуется в семидневный срок провести уведомительную регистрацию коллективного договора, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения в Администрации Боровичского муниципального района (ст. 50 ТК РФ).

**1.13.** Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового (продлению действия действующего) коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Инициатором по разработке и заключению нового, продлению действия действующего коллективного договора в связи с окончанием срока его действия может выступить любая из Сторон, его заключивших, после чего Стороны обязаны начать коллективные переговоры в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться посредством проведения коллективного трудового спора, в предусмотренном законом порядке (ст.ст. 38, 40, 398 ТК РФ).

## **II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФСОЮЗА И РАБОТНИКОВ**

**2.1.** Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.ст. 22, 68 ТК РФ);

- проводить консультации, согласования, учитывать мнение Профкома по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по коллективному договору (ст.ст. 8, 53, 372, 373, 400 ТК РФ).

### **2.3. Профсоюз обязуется:**

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профессиональному союзу методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- принимать участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- вести коллективные переговоры, заключать и контролировать выполнение коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, других нормативных правовых актов и других соглашений, настоящего коллективного договора; вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников, ухудшающие условия и безопасность труда;

- рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст.ст. 8, 53, 400);

- содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками отвечающих нормам ТК РФ и настоящего коллективного договора;

- способствовать проведению Работодателем работы по улучшению состояния условий, охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, осуществлять общественный контроль за порядком возмещения вреда, причиненного работнику на производстве в результате травмы или профзаболевания, правильности ведения документации и трудовых книжек в части предоставления льготных пенсий, дополнительных отпусков по спискам № 1 и 2;

- принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, содействовать организации санаторно–курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

- проводить работу по организационному и финансовому укреплению профсоюзной организации, росту солидарности членов профсоюза и численного охвата профчленством;

- совместно с Работодателем заниматься, в соответствии с коллективным договором, организацией свободного времени работников, культмассовой и физкультурно-оздоровительной работой, организацией проведения коллективных праздников профессионального и общегосударственных, детского новогоднего праздника, Дня пожилых людей, приобретением детских новогодних подарков.

#### **2.4. Работники обязуются:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- соблюдать чистоту на своем рабочем месте и на территории учреждения;

- не совершать умышленных действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими :

- коллективным договором,

- правилами внутреннего трудового распорядка,

- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

**3.2.** Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника только в случаях предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ или иными федеральными законами (ст.ст. 58 и 59 ТК РФ). Условия найма, труда, отдыха, оплаты работников принятых на определенный срок не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в данном коллективном договоре.

**3.3.** Работодатель признает право Профсоюза на консультацию и представительство интересов работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем (ст. 57 ТК РФ).

**3.4.** Условия трудовых договоров работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника.

**3.5.** При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от Профсоюза. Профком принимает участие в разработке Положения об аттестации.

**3.6.** Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию Профсоюза (ст. 196 ТК РФ). Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

**3.7.** 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 ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Для обеспечения эффективной кадровой политики Работодатель обязуется проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования;

**3.8.** Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест, если их квалификация и состояние здоровья соответствуют требованиям вакантного рабочего места. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома. Работодатель ежеквартально информирует работников об имеющихся в учреждении вакантных рабочих местах. Отказ в заключении трудового договора по вакантной должности не допускается по мотивам, не связанным с деловыми качествами и здоровьем работника.

**3.9.** Все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

**3.10.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**3.11.** О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 ст.81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает Профкому (примечание: ст. 82 ТК РФ) с обоснованием необходимости такого решения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (то есть, до даты принятия Работодателем решения о сокращении численности или штата), а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При этом Работодатель в указанные сроки представляет Профкому проект приказа о сокращении численности или штата в соответствии с действующим и новым штатным расписанием, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**3.12.** Стороны договорились, что сокращение численности и штата работников возможно только при жесткой экономической необходимости и в случае если Работодателем исчерпаны все возможные меры для его предотвращения.

При угрозе массовых увольнений работников Работодатель с учетом мнения Профкома обязуется принимать следующие необходимые меры, обеспечивающие использование внутренних резервов организации с целью сохранения рабочих мест (ст. 180 ТК РФ):

- с целью трудоустройства высвобождаемых работников
- приостановление найма на работу новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- использовать естественный отток кадров (увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и т.д.), первоочередное увольнение с соблюдением действующего законодательства совместителей, если производственная программа может быть обеспечена силами имеющегося персонала, отказ от совмещения профессий;
- принимать меры по упреждающей переподготовке кадров и перемещению сокращаемых работников внутри учреждения на свободные рабочие места. С этой целью заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

**3.13.** При сокращении численности работников и штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

- профессиональную подготовку – образование, в первую очередь по специальности;
- владение необходимой для организации дополнительной специальностью (образованием);
- наличие почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах;
- отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил технической эксплуатации, безопасности и охраны труда.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации, прочих равных условиях, перечне работников имеющих предпочтение в оставлении на работе предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности и штата работников имеют также лица:

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на производстве;
- имеющие более продолжительный общий стаж непрерывной работы в организации (в отрасли);
- пред пенсионного возраста – за 5 лет до пенсии;
- одинокие матери, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка-инвалида или отцы (бабушки, другие близкие родственники), воспитывающие ребенка до 18-летнего возраста без матери;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в учреждениях высшего и среднего специального образования;
- одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;
- являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение работников из одной семьи).

**3.14.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст.ст. 81, 180 ТК РФ),

а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья, имеющиеся в учреждении как на дату предупреждения работника о предстоящем увольнении, так и в течение всего периода действия предупреждения, вплоть до увольнения работника.

**3.15.** О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ) с указанием предполагаемой даты увольнения.

**3.16.** С целью содействия трудоустройству, помощи и поддержки работников, увольняемых по сокращению численности (штата), стороны договорились:

- работников предупреждать о предстоящем возможном увольнении - не менее чем за 3 месяца;

- сохранить первоочередное право за сокращенными работниками на возвращение в организацию в случае открытия вакансий.

**3.17.** Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

Профком поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации: выдает премию, награждает ценными подарками, почетными грамотами. За особые заслуги по защите социально-экономических интересов и прав работников отдельные лидеры профорганизации могут быть представлены к награждению почетными грамотами, дипломами, почетными знаками вышестоящих профорганов.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Рабочее время, время отдыха работников регламентируется и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также графиками сменности, отпусков, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и настоящим коллективным договором (ст.ст. 103, 190 ТК РФ).

**4.2.** Устанавливается следующий годовой баланс рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**4.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**4.4.** При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

**4.5.** Привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, при суммированном учете рабочего времени

– сверх нормального числа рабочих часов за учетный период производится Работодателем только в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

**4.6.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и исходя из целесообразности образовательного процесса. Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, при нагрузке не более 24 часов в неделю.

**4.7.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п. ), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**4.8.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

К дежурству привлекаются только руководящие работники и специалисты по графику, согласованному с Профкомом.

Дежурство работников, учитывается как сверхурочная работа и компенсируется двойной оплатой либо, по желанию работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

**4.9.** Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, которые по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. (ст. 101 ТК РФ). При этом на работников с ненормированным рабочим днем распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени, времени прихода и ухода с работы, они на общих основаниях освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Всем работникам в соответствии с законодательством предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с очередностью (графиком) предоставления отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом (ст.ст. 114, 115, 122, 123, 267 ТК РФ). Расчет средней заработной платы работника за отпуск производится исходя из фактически начисленной ему зарплаты и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**4.10.** Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст.124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям (например):

- по желанию работника, согласованному с руководителем;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

**4.11.** Сверх основного отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и отгулы предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем - по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности этого отпуска (ст.ст. 116, 119 ТК РФ);

- работникам, участвующим в проведении ВПР и других работ, не предусмотренных учебной программой, с затратой личного времени, предоставлять до 3 дней отгулов, не в ущерб рабочему процессу;

- работникам, в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, сестер, детей) - 2 дня.

**4.12.** При наличии в Учреждении финансовых возможностей работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые дни в следующих случаях за счет средств нанимателя:

- регистрация брака работника – 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 1 день.

**4.13.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом школы.

**4.14.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и Работодателем.

**4.15.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также графиками сменности, отпусков, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и настоящим коллективным договором (ст.ст. 103,190 ТК РФ),

допускается только по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия работников в исключительных случаях в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

**4.16.**

**4.16.1** Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом

**4.16.2** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **5.1.** Стороны пришли к соглашению, что:

Установление и изменение системы оплаты труда, системы доплат и надбавок компенсационного характера, том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и систем премирования

производятся Работодателем по согласованию с Профкомом (ст.135 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**5.2.** Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о формировании и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, а также о выплатах по договорам. При этом заявления (жалобы) работников по вопросам установления и применения оплаты труда, направляемые в адрес Работодателя, в предварительном порядке должны рассматриваться с участием представителя Профсоюза.

**5.3.** Системы оплаты труда работников устанавливаются по категориям работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома Положением об оплате труда работников. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

**5.4.** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами с учетом Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583; Положения о стимулировании особых достижений в МАОУ СОШ № 9 педагогических работников.

**5.5.** Система оплаты труда наряду с оплатой по тарифным ставкам и окладам предусматривает:

- начисления доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливаемые Работодателем с учетом мнения Профкома;
- надбавки к базовым ставкам и должностным окладам работников за стаж и высокую квалификацию.

**5.6.** Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения

**5.7.** Выплату заработной платы работникам школы производить не ниже установленного Правительством РФ минимального размера оплаты труда (ст.133.ТК РФ) и в соответствии со ст.144 ТК РФ – Система оплаты, базовые оклады и ставки.

**5.8** Доплата компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, работы в выходные и праздничные дни) устанавливается не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

**5.9.** По результатам спец. оценки условий труда работодатель устанавливает компенсацию работникам с тяжелыми и вредными условиями труда. (ст. 219 ТК РФ).

**5.10.** Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника (выдачей расчетных листов) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников бесплатно перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

**5.11.** Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются 23 и 8 число. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

**5.12.** При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых достаточна для удовлетворения всех требований предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат причитающихся работнику Работодатель обязуется выплачивать указанные выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки отсутствовать на своем рабочем месте. При этом за ними сохраняется их рабочее место и средняя заработная плата. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 ТК РФ).

**5.13.** Выплата заработной платы производится в рублях.

**5.14.** Возмещение работникам расходов, связанных со служебными командировками определяется в соответствии с законодательством РФ в следующем порядке и размере:

- расходы по проезду до места командировки и обратно,

- найму жилого помещения в месте командировки в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

**6.1.** Для организации совместных действий Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, создается и работает общественная комиссия (комитет) по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза (ст.218 ТК РФ) в количестве 3 человек. Положение о комиссии утверждается совместным решением Работодателя и Профкома.

**6.2.** Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьей 212 ТК РФ, в том числе:

**6.2.1** Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением .

**6.2.2.** Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (ст.ст. 212, 213 ТК РФ).

**6.2.3.** Разработку с учетом мнения с Профкома и своевременное выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, финансирование мероприятий в соответствии со Сметой расходования средств на охрану труда и нормами, предусмотренными законодательством (ст. 226 ТК РФ) не менее 0.2% суммы затрат на производство услуг.

**6.2.4.** Разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда.

**6.2.5.** Беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; содействие участию соответствующих органов профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве; передачу в Профком копий всех актов о несчастном случае на производстве; информирование о производственном травматизме и несчастных случаях на производстве (ст.ст. 210,212 ТК РФ).

**6.2.6.** Обеспечение проведения инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

**6.2.7.** Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на работников по результатам этой работы - предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий.

**6.2.8.** Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве работника, предусмотренных ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

**6.2.9.** Обучение работников, получивших травму на производстве, с их согласия, за счет средств Работодателя, новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие травмы не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается средний заработок по прежней работе, независимо от получения пенсии по инвалидности.

**6.3.** Обеспечение страхования работников, государственного социального страхования, пенсионного страхования, регулярное внесение страховых взносов в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

**6.4.** Работники имеют право беспрепятственно получать от Работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и в другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001г. «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

**6.5.** Работодатель обязуется передать каждому работнику по окончании календарного года копию сведений, представленных по нему в территориальный орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета и включения их в индивидуальные лицевые счета работников (ст. 15 ФЗ от 01.04.1996г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе пенсионного страхования»).

**6.6.** Профком имеет право осуществлять контроль за своевременностью и полнотой начисления и перечисления единого социального налога, в том числе в разрезе социальных фондов, в целом по организации, а также по отдельным работникам и, в первую очередь, в части начисляемой для перечисления в Пенсионный фонд.

**6.7.** Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования),

- проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

**6.8.** Стороны признают право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения такой опасности (ст.ст.219, 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, при этом за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда.

**6.9.** Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов членов профессионального союза в области охраны труда, охраны здоровья и социального обслуживания работников;

- осуществлять защиту интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;

- обеспечивать работу уполномоченных Профсоюза по охране труда;

- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;

**6.10.** По согласованию сторон возможна выплата материальной помощи при условии достаточного финансирования:

- при рождении ребенка, при собственной свадьбе и свадьбе детей - в размере до 2000 руб;
- в случае смерти супруга, родителей, детей – в размере до 3000 руб;
- к юбилейным датам работников (50, 55, 60 лет) – в размере до 3000 руб;
- работникам в случае материальных затруднений, связанных с продолжительной болезнью по заявлению – в размере до 1000 руб.

**6.11.** Профком обеспечивает детей работников - членов профсоюза в возрасте от 0 до 14 лет новогодними подарками.

## **VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**7.1.** Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством, а также дополнительно на следующих принципах:

**7.1.1.** Совместная работа представителей Работодателя и работников в лице Профсоюза, по разработке и принятию КД, ведению коллективных переговоров во всех установленных ТК РФ формах социального партнерства.

**7.1.2.** Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих условия настоящего КД, до рассмотрения имеющихся разногласий.

**7.1.3.** Участие Профсоюза, как представительного органа работников, в решении вопросов деятельности и развития учреждения, реорганизации, ликвидации, банкротства, сокращения численности и штата работников (ст.53 ТК РФ).

**7.1.4.** Информирование ежегодно Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении учреждения о расходовании дохода, в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы работников.

**7.1.5.** Участие по уполномочию работников представителя Профкома в лице его председателя на заседаниях коллегиального органа управления учреждения, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**7.1.6.** Проведение по окончании учебного года собраний работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности учреждения с информацией Работодателя и Профсоюза о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

**7.2.** Работодатель:

**7.2.1.** Признает первичную профсоюзную организацию как единственного полномочного представителя работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора

Строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

**7.2.2.** Вменяет в обязанности кадровой службы:

- регулярно представлять в Профком сведения о вновь поступивших работниках;
- информировать вновь поступающих работников о том, что в организации действует профсоюзная организация;
- знакомить работников с содержанием заключенного в учреждении коллективного договора правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым тарифным соглашением.

**7.3.** Члены профессионального союза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- правом на представление профессиональным союзом интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора; нарушения Работодателем трудового законодательства, обязательств настоящего коллективного договора;
- правом на бесплатную профсоюзную юридическую консультацию;
- правом на бесплатную защиту профессиональным союзом в суде в случае трудового спора с Работодателем;
- правом получения материальной помощи, подарков, награждения и др. за счет средств профсоюзного бюджета;
- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профессиональным союзом на его средства;
- правом на бесплатное страхование профессионального союза от несчастных случаев в учреждении.

**7.4.** Профком беспрепятственно и бесплатно получают от Работодателя информацию по любому вопросу, необходимую для коллективных переговоров, проверки выполнения коллективного договора, а также по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социальным положением работников, социально-экономической политики, проводимой в организации, в том числе вопросам, составляющим коммерческую тайну, при обязательстве членов Профкома о неразглашении полученной информации, составляющей коммерческую тайну. (ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 37 ТК РФ).

**7.5.** Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – Профком осуществляют контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. С этой целью члены Профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов имеют право беспрепятственно посещать и осматривать места работы работников в учреждении, получать от Работодателя и должностных лиц соответствующие документы, сведения, проверять расчеты по заработной плате.

**7.6.** Работодатель (его представители) в обязательном порядке рассматривает письменные представления (обращения) Профсоюза

принимает меры по устранению указанных в представлении (обращении) нарушений трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, локальных нормативных актов и в течение недельного срока после получения письменного представления (обращения) Профсоюза Работодатель (его представители) сообщает ему о результатах рассмотрения (ст.ст. 1, 2, 22, 195, 212, 370 ТК РФ).

Работодатель рассматривает также предложения Профкома о наложении дисциплинарных взысканий к работникам, нарушающим законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты учреждения и в недельный срок после получения предложения Профкома сообщает ему о принятых мерах.

**7.7.** Работодатель обеспечивает:

**7.7.1.** Профсоюзной организации возможность размещения наглядной информации в доступном для всех работников месте (учительская).

**7.7.2.** Безвозмездное предоставление профсоюзной организации помещения для проведения профсоюзных собраний, а также безвозмездное предоставление в пользование необходимое для деятельности Профкома как минимум одно оборудованное отапливаемое, электрифицированное помещение (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

**7.7.3.** Бесплатную уборку, освещение, отопление, охрану, ремонт предоставленных Профкому помещений для его работы, ремонт оборудования, средств связи и оргтехники,

находящихся в Профкоме; бесплатное производство машинописных, множительных работ для нужд профсоюзной организации, возможность выступления в средствах массовой информации учреждения.

**7.7.4.** Заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно представляет в Профком следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения.

**7.7.5.** Право и условия на беспрепятственное проведение Профсоюзом работы по изучению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников, проведение независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе Профкома принимать участие в работе совещаний, встреч, собраний.

**7.7.6.** Ознакомление с результатами проводимых по инициативе Работодателя исследований и экспертиз условий и организации труда работников.

**7.7.7.** С целью осуществления уставной профсоюзной деятельности предоставление, с сохранением среднего заработка, рабочего времени не освобожденным от основной работы членам выборных профсоюзных органов, представителям Профсоюза в общественных комиссиях организации для выполнения общественных обязанностей: председателю Профкома 3 часа в неделю (ст.32 ТК РФ, п.5 ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**7.7.8.** Предоставление с сохранением среднего заработка рабочего времени выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для участия в созываемых профессиональным союзом съездах, конференциях, а также для участия в работе их выборных органов (пленумах, заседаниях президиума), для краткосрочной учебы (не более 3-5 дней)

и проведения организационной работы (ст. 374 ТК РФ, п. 5 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**7.7.9.** Возможность доведения в ходе работы по подготовке нового коллективного договора разработанного Профкомом проекта коллективного договора или вносимых предложений в коллективный договор до каждого работника; предоставляет для этого множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний, консультаций (ст.42 ТК РФ).

**7.7.10.** Рассмотрение представляемых Профкомом списков и обоснований поощрению за счет средств Работодателя профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы, а также уполномоченного по охране труда.

**7.8.** Работодатель предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза, заседаний Профкома в рабочие дни (ст. 32 ТК РФ).

**7.9.** Работодатель на основании письменных заявлений работников - членов профсоюза, хранящихся в бухгалтерии учреждения:

- ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы работников членские профсоюзные взносы - в размере 1% и бесплатно перечисляет удержанные денежные средства (в наличной и безналичной форме) на счета профорганов. Работодатель производит ежемесячно бесплатное безналичное удержание из заработной платы и перечисление денежных средств на профсоюзные счета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профессионального союза.

Профсоюзные взносы членов профессионального союза и отчисления в адрес профорганов работников, не являющихся членами профессионального союза, являются составной частью заработной платы работников и перечисляются на счета профорганов одновременно с выплатой указанным работникам заработной платы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

**7.10.** Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; не освобожденные от основной работы руководитель (его заместители) этих органов – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.2 «б», п. 3, п. 5 и 6 ст.81 ТК РФ руководителей(его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 82 ТК РФ).

**7.11.** Профком обязуется письменно извещать в течение 2 дней Работодателя или его представителей об избрании в выборные профсоюзные органы работников-членов профессионального союза.

## **VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**8.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке проекта коллективного договора и проверке хода выполнения данного коллективного договора, формируемой сторонами на равноправной основе. Положение о двухсторонней комиссии разрабатывается и утверждается совместно Сторонами договора и оформляется в виде приложения к коллективному договору (приложение № 6).

**8.2.** Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавших коллективный договор. Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

**8.3.** Двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора постоянно согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, работников

осуществляет контроль за выполнением коллективного договора и дополнительно рассматривает на заседаниях комиссии итоги выполнения коллективного договора за каждый квартал с предоставлением информации Работодателю, Профкому, обратившимся работникам об итогах проверок и принятых мерах.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия Профкома.

**8.4.** В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в 10-дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом, со стороны Профсоюза – постановлением Профкома ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

**8.5.** Профком, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- запрашивает у Работодателя и его должностных лиц информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения коллективного договора;

- при необходимости вносит предложение Работодателю о проведении экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем.

**8.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размножен и доведен Работодателем (его представителями) до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Для этого он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется соглашением Сторон.

**8.7.** Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий: Работодатель в соответствии с законодательством РФ (ст.55 ТК РФ, ст.ст. 5.28 - 5.31 Кодекса РФ Об административных правонарушениях); Профсоюз - решением большинства членов профсоюза может быть переизбран состав членов Профкома.

**8.8.** Должностные лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются Работодателем дисциплинарному взысканию, а также в установленном законом порядке штрафу (ст. 54 ТК РФ, ст.ст. 5.28, 5.29 Кодекса РФ Об административных правонарушениях).

**8.9.** Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций разрешать их посредством прямых и открытых переговоров. Профсоюз обязуется в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, не призывать и не организовывать коллективные трудовые споры с целью давления на Работодателя. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

При не урегулировании разногласий между работниками (Профсоюзом) и Работодателем по поводу выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома при принятии актов, содержащих нормы трудового права, работники оставляют за собой право на проведение коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**8.10.** Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований Трудового Кодекса РФ.

## Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**От работодателя:**

Директор  
МАОУ СОШ № 9

*[Подпись]*  
С.О.Алексеев

М.П.



**От работников:**

Председатель Профкома

*[Подпись]* Д.Д.Добролович  
протокол Профкома № \_\_\_ от \_\_\_ 20 \_\_\_ г.

Принят на общем собрании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средней общеобразовательной школы № 9"

«14» мая 2011 г.

Зарегистрирован в органе по труду

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

регистрационный № \_\_\_\_\_

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

в два (два) листах  
цифрами 0 прописью 0 листов

Должность

И. М. Попов

№ 9

« 8 » августа 20 21 г. М.П.

