

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа № 25 с. Романовка"
Шкотовского муниципального района
Приморского края

на 2018-2021 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ "СОШ №25с. Романовка"

Никольский Р.О.

(подпись)

М.П.

От работников:

Председатель школьного
профсоюзного комитета

(подпись)

Горшкова Л.А.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201 _____ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №25 с. Романовка» Шкотовского муниципального района Приморского края.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ "СОШ № 25 с. Романовка" Шкотовского муниципального района Приморского края (далее **школа**) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
работники школы, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Горшковой Любови Александровны (далее **профком**) и работодатель, в лице его представителя - директора школы Никольского Романа Олеговича (далее - **работодатель**).
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с образовательным учреждением.
- 1.8 При реорганизации школы, коллективный договор сохраняет свое действие в *течение всего срока* реорганизации.
- 1.9 При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев для перехода прав собственности.
- 1.10 При ликвидации школы, коллективный договор сохраняет свое действие в *течение всего срока проведения ликвидации*.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются путем переговоров профкома и работодателя.
- 1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение профкома:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение, нормативные документы об оплате труда работников;
 - 3) соглашение по охране труда с приложениями;
 - 4) положение о премировании работников;
 - 5) положение о порядке и условиях установления доплат и надбавок стимулирующего характера;
 - 6) другие локальные нормативные акты.
- 1.17 Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профкома;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

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 школы и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным 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 в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической нагрузки) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения 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 педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается директором школы с учетом мнения профкома.

2.6 Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.7 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 учебному плану и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);

- 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 в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинами и других случаях);

- возвращение 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.

2.8 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменении количества часов работы по учебному плану, изменении сменности учреждения, 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. 73 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 существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- 3.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.
- 3.3 Работодатель обязуется:
- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
 - Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет;
 - В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату;
 - Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях ;высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
 - Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
 - Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий , утвержденными директором школы с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
- 4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю**.

- 4.3 Для педагогических работников школы 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.
- 4.4 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 (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.
- 4.5 Учителям имеющим нагрузку не более 20 педагогических часов в неделю, *по возможности*, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом работы школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и другие общешкольные мероприятия), педагог вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.7 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.8 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 возрасте **до 18 лет**, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 4.9 Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 4.10 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированным учет рабочего времени в **пределах месяца**.

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

4.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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 начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных **ст. 124-125 ТК РФ**.

4.13 Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до **5 календарных дней**;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — **1 календарный день**;
- для проводов детей в армию — **3 календарных дня**;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — до **5 календарных дней**;
- на похороны близких родственников — до **5 календарных дней**;
- работающим пенсионерам по старости - до **14 календарных дней**;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до **14 календарных дней**,

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

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

4.14 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Продолжительность и графики дежурств определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (**ст. 111 ТК РФ**).

4.15 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по

школе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) приказом директора школы.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

- 4.16 Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее, чем за **30 минут до начала** занятий и продолжаться **не более 30 минут после** окончания занятий.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

- 5.1 Оплата труда работников школы осуществляется на основе муниципальных правовых актов регулирующих оплату труда работников бюджетных образовательных учреждениях Шкотовского муниципального района.
- 5.2 Размеры окладов работников образовательных учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.
- 5.3 Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц, при поступлении на расчётный счёт школы денежных средств от Учредителя (бюджета Шкотовского муниципального района) и субвенций из бюджета Приморского края на реализацию программ общего образования. Сроки выплаты заработной платы :
- последний день расчётного месяца выплата аванса;
 - 15-го числа месяца, следующего за расчётным, окончательный расчёт за месяц.
- 5.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Шкотовского муниципального района и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с действующей системой оплаты труда;
 - доплаты за выполнение работы, связанные с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, действующим положением об оплате труда, локальными нормативными актами школы.
- 5.5 Изменение размера оплаты труда и (или) размеров должностных окладов производится:
1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 2. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 3. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при представлении протокола (приказа департамента образования Приморского края) работодателю;
 4. При наличии государственных наград или почетного звания “Заслуженный учитель РФ”.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 5.6 Комплектование и наполнение классов, установленные Типовым положением, является предельной нормой, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 5.7 Ответственность за правильность начисления заработной платы работникам школы, в соответствии с договором на бухгалтерское обслуживание, несёт бухгалтерия муниципального казённого учреждения «Управление образованием» Шкотовского муниципального района Приморского края.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6. Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 6.2 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере установленном Правительством РФ и (или) Учредителем.
- 6.3 Организует в школе общественное питание в столовой образовательного учреждения.
- 6.4 Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой: и физкультурно-оздоровительной работы в размере, установленном профсоюзным собранием.
- 6.5 Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере **до 50% от оклада** следующим категориям увольняемых работников:
- получившим трудовое увечье в школе;
 - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией школы.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Работодатель обязуется:

- 7.1 Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств - безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (*ст. 219 ТК РФ*).
- Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 7.2 Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.
- 7.3 Провести в школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 7.4 Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.
- 7.5 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральными законами.
- 7.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем профессиям с учетом мнения профкома (*ст. 212 ТК РФ*).
- 7.9 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.10 Осуществлять совместно с профкомом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.11 Оказывать содействие техническим инструкторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.12 Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.13 Выделять средства из отчислений на социальное страхование для оздоровительной работы среди работников и детей.
- 7.14 Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников.
- 7.15 Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

- 7.16 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 7.17 Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.18 Профком обязуется:
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия ;
 - осуществлять мероприятия по охране труда ;
 - проводить работу по оздоровлению работников школы и их детей .

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8. Стороны договорились о том, что:

- 8.1 Не допускаются ограничения гарантированных законами 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.2 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.3 Работодатель обязан предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документация, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом *(см. 377 ТК РФ).*
- 8.4 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами при наличии их письменных заявлений.
- 8.5 Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.
- 8.6 Члены профкома включаются в состав комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 8.7 Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя *(см. 82, 374 ТК РФ);*
 - очередность предоставления отпусков *(см. 123 ТК РФ);*
 - установление заработной платы *(см. 135 ТК РФ);*
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(см. 190 ТК РФ);*
 - создание комиссии по охране труда *(см.21 ТК РФ);*

- утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (*ст. 193, 194 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*) и другие вопросы.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. Стороны договорились, что:

- 9.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение **7 дней** со дня его подписания на уведомительную регистрацию соответствующий орган по труду.
- 9.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3 Совместно осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы.
- 9.4 Рассматривают в семидневный 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 **три месяца** до окончания срока действия данного договора.