

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений  
на 2015-2018 годы

между работодателем

Бюджетного образовательного учреждения г. Омска «

Средняя общеобразовательная школа № 53»

и работниками в лице

представителя первичной профсоюзной

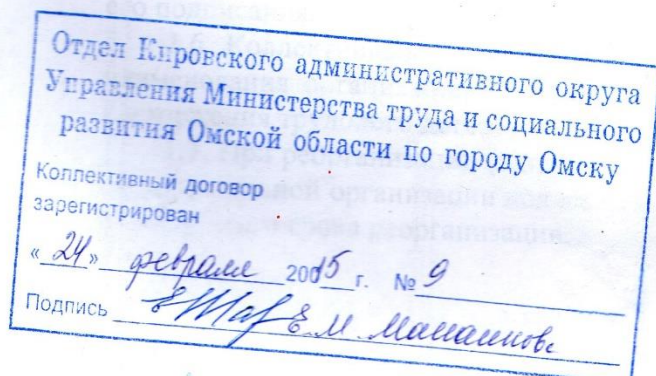
организации школы

Принят на общем собрании работников  
Протокол № 1 от «20» февраля 2015г.

Сторона работодателя:  
Директор школы  
Косинова Ирина Леонидовна



От работников:  
Председатель ПК  
Ляшко Ирина Васильевна



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация бюджетное общеобразовательное учреждение города Омска «Средняя общеобразовательная школа №53» в лице её директора Косиновой Ирины Леонидовны (далее - Администрация) и работники школы, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Ляшко Ирины Васильевны (далее - Профком).

Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Омской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

### **1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, представляемые администрацией и улучшающие положение работников.

### **1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

### **1.4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Законом Омской области «Кодекс Омской области о социальной защите отдельных категорий граждан», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях регулирования социально-трудовых отношений и установления условий оплаты труда, гарантий, компенсации и льгот работникам организаций в сфере образования.

### **1.5. ИСПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА**

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

## 1.6. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

1.6.1. Работники имеют право на участие в управлении организацией (ст. 21 ТК РФ) через совет школы, профсоюзный комитет, педагогический и методический совет, органы самоуправления.

1.6.2. Представителями работников при ведении коллективных переговоров являются профсоюзы и их объединения. Интересы работников при заключении и ведении переговоров, изменения коллективного договора, осуществление контроля над его выполнением при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрение трудовых споров представляет первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ).

1.6.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при взаимоотношениях с работодателем, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6.4. Содержание и структура коллективного договора (ст. 41 ТК РФ):

- ^ общие положения;
- ^ трудовой договор и гарантии занятости;
- ^ рабочее время и время отдыха;
- ^ отпуск;
- ^ оплата и нормирование труда;
- ^ обязанности профкома;
- ^ улучшение условий охраны труда;
- ^ иные социально-трудовые льготы и гарантии;
- ^ гарантии профсоюзной деятельности;
- ^ контроль над выполнением коллективного договора;
- ^ заключительное положение.

1.6.5. Приложения к коллективному договору:

- ^ правила внутреннего трудового распорядка;
- > положение об оплате труда работников БОУ города Омска «СОШ №53»;
- ^ соглашение по охране труда;
- ^ перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
- ^ положение о комиссии по трудовым спорам;

1.6.6. Коллективный договор заключается на срок не более 3 -х лет и вступает в силу с момента подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

1.6.7. Внесения изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

1.6.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, смене руководителя организации.

1.6.8. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя в уведомительную регистрацию.

1.6.4. Принятие любых локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, проводится с учетом мнения ПК (ст. 8 ТК РФ).

1.6.5. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором, а так же соглашения, принятые без учета мнения ПК, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

1.7. *ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА* Стороны за невыполнение условий коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность (ст. 54, 55 ТК РФ) в виде наложения штрафа в размере, установленном федеральным законодательством (ст. 24 ТК РФ).

1.8. *КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА*

1.8.1. Работник имеет право на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений (ст. 21 ТК РФ).

1.8.2. При проведении контроля за выполнением договора стороны обязаны предоставить друг другу информацию (ст. 51 ТК РФ).

1.8.3. Лица, виновные в непредставлении информации для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законодательством (ст. 54 ТК РФ).

1.8.4. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об установлении выявленных нарушений сообщить ПК о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

1.8.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление ПК о нарушении трудового договора его заместителями и сообщить в течение 7 дней о результатах рассмотрения, если факты подтвердились, работодатель вправе принять дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

*АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- ^ Уставом школы;
- ^ Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ^ Должностными инструкциями;
- ^ Штатным расписанием;
- ^ Нормативными актами по охране труда;
- ^ Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) в 2-х экземплярах (один экземпляр хранится у работника) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора (не позднее 3-

х дней со дня фактического допущения работника к работе) наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

Приказ работнику о приеме на работу объявляется в 3 -хдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.3. В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Заключать срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, по соглашению сторон со следующими категориями граждан (ст.59 ТК РФ):

- с лицами, работающими по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей;
- работниками школы.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника, которое должно быть указано в трудовом договоре.

Срок испытания не может превышать 3 месяца, а для руководителей, заместителей, главных бухгалтеров до 6 месяцев. Не засчитывается в срок испытания период временной нетрудоспособности.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор, предупредив работника в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин послужившим основанием (ст. 71 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ^ беременных женщин;
- ^ лиц, окончивших образовательное учреждение и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- ^ лиц, не достигших 18 лет;
- ^ лиц, приглашенных в порядке перевода
- ^ лиц, заключивших договор на срок до 2-х месяцев (ст.70 ТК РФ).

2.5. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- ^ преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на трудовую пенсию;

^ преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 лет - мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

2.6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

^ увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

^ увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 -х лет;

^ увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида - до достижения им возраста 18 лет);

^ увольнения членов Профсоюза без согласования с профкомом по правилам ст. 82 ТК РФ.

2.7. При высвобождении работников по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

^ информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за три месяца до сокращения численности или штата работников, за 6 месяцев - до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

^ в соответствии со ст.180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

^ принимать меры к трудоустройству работников (примечание - предложения о трудоустройстве обязательны); с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

^ создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

^ в первоочередном порядке трудоустраивать на свободные, в том числе вновь созданные рабочие места, работников, ранее уволенных из организации, членов их семей, выпускников школы № 53, ранее работавших в школе № 53

2.8. Трудовой договор с работающими по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТЗ РФ).

2.9. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения под роспись трудовую книжку. Днем увольнения считается последний день работы.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 -х рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копию трудовой книжки, приказов, справки о заработной плате и др.). Копии должны быть заверены и предоставлены работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. По соглашению между работником и

работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время забрать свое заявление (если на это место не приглашен в порядке перевода другой работник) (ст. 80 ТК РФ). Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее за 3 календарных дня до увольнения.

2.11. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить по согласованию с профкомом.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

*АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

3.1. Определить правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудовых договоров продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать сорока часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Педагогическим работникам установить сокращенную продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

В рабочее время учителя включить его учебную нагрузку, дежурство по школе, мероприятия, предусмотренные планом работы школы. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка обеспечить своевременное оповещение и ознакомление с планом работы школы, а также с графиком административного контроля.

3.2. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать в расписании, по возможности, свободные дни для выполнения методической работы и для повышения их квалификации (учителям с нагрузкой до 20 часов - обязательно).

3.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год не позднее 2-х месяцев до ухода учителей в отпуск по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов (групп продленного дня). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.4. Любое разделение рабочего времени на части производить с учетом мнения ПК (ст. 105 ТК РФ).

3.5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату (по основному месту работы) (ст. 187 ТК РФ).

3.6. При шестидневной рабочей неделе работникам, имеющим детей дошкольного возраста, предоставлять методический день в субботу.

3.7. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в

школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

3.8. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения профкома и утвердить перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем (Приложение №3).

3.9. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет);
- по рекомендации ВТЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

3.10. Предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст. 262 ТК РФ).

3.11. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а именно: при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.



3.12. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работников может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

3.13. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 36 часов в неделю, работникам, не относящимся к педагогическим работникам, за пределами 40 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;

- в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени общешкольных и классных мероприятий - собраний учащихся и родителей, культурно-массовых и спортивных мероприятий и т. п.

3.14. Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная продолжительность рабочего времени, то в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени. Его продолжительность за год не должна превышать нормативное число рабочих часов.

3.15. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха.

3.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

## 4. ОТПУСК

### *АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

4.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.2.1. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней.

4.3. В соответствии со ст.122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в школе первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

Право на отпуск за первый год работы в данной организации возникает по истечении 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск (в полном объеме) должен быть предоставлен беременным женщинам, работникам до 18 лет (ст. 122 ТК РФ).

4.4. Допускать с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. Не допускать непредставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд. Продлять ежегодный оплачиваемый отпуск в случаях временной нетрудоспособности (по заявлению работника) (ст. 124 ТК РФ).

4.5. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время в течение года или присоединена к следующему отпуску (ст. 125 ТК РФ).

4.6. При предоставлении отпуска с последующим увольнением по инициативе работника, этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

4.7. По желанию мужа непрерывный отпуск предоставлять в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодно оплачиваемые отпуска предоставляются с отпуском по основной работе, если отпуск по основной работе меньше, то работодатель должен предоставить отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.9. Праздничные нерабочие дни в период отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ).

4.10. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

4.11. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

^ время фактической работы;

> время, когда за работником сохранялось место работы;

^ время вынужденного прогула (простоя);

^ время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством;

^ дни болезни, сдачи крови, карантин, отпуск за свой счет (до 7 дней), работа в избирательной комиссии, суде, период поступления и защита в ВУЗе (ст. 173 - 176 Закон о послевузовском образовании).

4.12. Преимущество в получении отпуска имеют ликвидаторы Чернобыльской аварии, ветераны труда, почетные доноры.

4.13. Отпуск женам военнослужащих предоставляется до окончания отпуска мужа (разница в отпуске - за свой счет) (ст. 126 ТК РФ).

4.14. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для

работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем) (ст.128 ТК РФ):

- ^ в случае бракосочетания самого работника или члена его семьи - 3 дня;
  - ^ в связи с похоронами родных и близких (родителей, супруга, детей) - 3 дня;
  - ^ в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
  - ^ в связи с проводами члена семьи в армию - 3 дня ^
- работнику-отцу в связи с рождением ребенка - 5 дней;
- ^ работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 -х лет; имеющих двух и более детей до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери -14 дней;
  - ^ работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней;
  - ^ допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (продолжительность отпуска определяется законодательством);
  - ^ в других уважительных случаях.
- 4.15. Перед отпуском по беременности и родам или после окончания отпуска по уходу за ребенком по желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время независимо от стажа работы (ст. 260 ТК РФ).
- 4.16. Педагогические работники, проработавшие в данной школе не менее 10 лет, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.
- 4.17. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня (приложение №4).
- 4.18. За работу без листа нетрудоспособности - в количестве 3 календарных дней.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1.1 Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Омской области и муниципального образования, Соглашением между Министерством образования Омской области и Омским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки на 2011-2013 годы и настоящим коллективным договором.

5.1.2. Заработная плата выплачивается на основании Положения об оплате труда работников БОУ города Омска «Средняя общеобразовательная школа №53» в соответствии с трудовым законодательством, постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области, коллективным договором и другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. (Приложение № 2)

5.1.3. Обеспечивать учет мнения профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

5.1.4. При регулировании оплаты труда обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Вновь принятым работникам заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.2.1. С учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников образования, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты регламентируются федеральным, областным законодательством, устанавливается Соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Формирование системы оплаты труда работников школы, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяется на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 года № 593 «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Педагогическая нагрузка педагогических работников школы определяется с учетом требований Постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Должности руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера не входят в профессионально-квалификационные группы.

5.2.3. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются с учетом:

^ обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

^ результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

> типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

^ мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.4. Изменение оплаты труда осуществляется:

^ при увеличении стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже,

дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);

^ при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

^ при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

^ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

^ при присуждении ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

5.3. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим для педагогических и других работников образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно - хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе руководство кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время педагогический, 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.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте до выплаты ему задержанной суммы.

5.5. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника: производится доплата за фактическое количество дополнительно проведенных часов педагогической работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата ( ст.151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст.60/2 ТК РФ).

5.6. Работникам возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в

размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада, ставки (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

5.7. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением обязательств коллективного договора по вине работодателя или учредителей, сохраняются место работы и должность и средняя заработная плата.

5.8. Допускаются вычеты из заработной платы ( ст.137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса;
- для возврата сумм, излишне выплаченных в случаях счетной ошибки
- при увольнении работника - за неотработанные дни отпуска.

Производить другие удержания из заработной платы можно только по решению суда.

5.9. Работники извещаются обо всех изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

5.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, тарифными ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 147 ТК РФ).

5.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (Постановление от 27.12.1972 г. № 383/35 Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы).

5.12. По желанию работавшего в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.13. Каждый работник в письменной форме извещается 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 листа утверждается работодателем с учетом мнения ПК.

5.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования

Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организаций в сфере образования несет руководитель учреждения.

5.16. При распределении выплат на стимулирование администрации школы выделяется не более 30% стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.17. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## **6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### *ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:*

6.1. Знакомить каждого вновь принимаемого работника с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации школы, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

6.2. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы.

6.3. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и т.д.

6.4. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

6.5. Силами уполномоченного по охране труда оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно - общественного контроля над обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

6.6. Осуществлять общественный контроль над:

^ соблюдением законодательства о труде;

^ целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;

^ правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);

^ требовать устранения выявленных нарушений.

6.7. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии школы.

6.8. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- ^ вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- ^ инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- ^ выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- ^ выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- ^ контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- ^ осуществлять контроль над выполнением решений КТС.

6.9. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

6.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально - бытовых обстоятельствах.

6.11. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

### *АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

7.1. Обеспечить право работника на рабочее место, соответствующее условиям предусмотренным стандартам труда (ст. 21 ТК РФ).

7.2. Учесть право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда (ст. 21 ТК РФ).

7.3. Работник обязан сообщить руководству о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, а также сохранности имущества (ст. 21 ТК РФ).

7.4. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной его должностными обязанностями (ст. 60 ТК РФ).

7.5. Не изменять существенно условий труда, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями коллективного договора (ст. 73 ТК РФ).

7.6. Извещать работника об изменении существующих условий труда не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ).

7.7. Переводить в соответствии с медицинским заключением работника с его согласия на другую имеющуюся работу (ст. 72 ТК РФ).

7.8. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года - 120 часов (ст. 72 ТК РФ).?????

7.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (ст. 93 ТК РФ).



7.10. Работа по совместительству за пределами рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 16-ти часов в неделю. Количество часов учебной нагрузки высшей планкой не ограничено (Типовое положение об общеобразовательном учреждении).

7.11. Привлекать к сверхурочной работе только с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения ПК (ст. 99 ТК РФ).

7.12. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ).

7.13. Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

7.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения ПК. Производится по письменному распоряжению работодателя.

7.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата (тепловой режим, токсическое и инфекционное заражение вследствие нарушения санитарных норм) (ст. 220 ТК РФ).

7.16. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, в случае, если такой работы по объективным причинам предоставить невозможно, за работником сохраняется его прежний заработок.

В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника выполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

7.17. Работодатель обязуется в целях санитарно - бытовых и лечебно - профилактического обслуживания работников оборудовать санитарно - бытовые помещения, помещение для приема пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для психической разгрузки, санитарные посты с аптечками (ст. 2 23 ТК РФ).

7.18. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме. Размеры определяются КТС или судом (ст. 273 ТК РФ).

7.19. Работодатель обязуется освободить от работы, с сохранением среднего заработка, до решения вопроса о предоставлении другой работы беременную женщину для исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов.

Сохранять за беременной женщиной средний заработок по месту работы при прохождении обязательного медицинского обследования в медицинских учреждениях.

7.20. Предоставлять, по заявлению во время прохождения отпуска по уходу за ребенком, работу на условиях неполного рабочего времени (в том числе на дому) с сохранением права на получение пособия. Отпуск по уходу за ребенком зачисляется в общий и трудовой непрерывный стаж, за исключением назначения пенсии на льготных условиях (ст. 256 ТК РФ).

7.21. Работник обязан известить руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профзаболевания.

Председатель ПК и уполномоченный по охране труда организует совместное действие и проведение проверок условий и охране труда (каждую четверть) на рабочих местах и информирует работников о результатах проверок, сбор предложений по разделу коллективного договора (об охране труда) (ст. 218 ТК РФ).

7.22. Каждый работник имеет право на компенсацию в соответствии с законодательством в случае потери работоспособности.

7.23. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, возложить на одного из сотрудников при его согласии должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

7.24. Создать комиссию по охране труда, на паритетной основе из представителей администрации и ПК, для проверки условий охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

7.25. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым стандартом и Положением об организации службы охраны труда в школе, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.26. Разработать и утвердить с учетом мнения профкома план - конспект (программу) вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в школе работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

7.27. Работодатель обязуется регулярно в установленные законом сроки, в полном объеме согласно утвержденным тарифам производить начисление единого социального налога и страховых взносов пенсионного страхования.

7.28. Регулярно представлять в Управление ПФК индивидуальные сведения о стаже и зарплате работников для заполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

7.29. ПК обязуется создать комиссию по социальному обеспечению из работников школы, включая представителей администрации, для контроля исполнения обязательств работодателя перед работниками по обеспечению каждого застрахованного лица, работающего в учреждении копией сведений представленных в УПФР для включения в индивидуальный лицевой счет.

7.30. Поощрения работников осуществляется с учетом мнения ПК (ст. 191 ТК РФ), запись обо всех поощрениях своевременно заносится в трудовую книжку (благодарность, премия, ценный подарок, почетная грамота, награды и звания).

7.31. Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не вносятся. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в КТС или в государственную инспекцию труда (ст. 194 ТК РФ).

7.32. Тарификация и локальные нормативные акты, предусматривающие пересмотр норм труда, принимается с учетом мнения ПК (ст. 162 ТК РФ).

7.33. Материальная ответственность исключается в случаях возникновения ущерба, вследствие нормального хозяйственного риска или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий хранения имущества (ст. 239 ТК РФ).

7.34. Перерыв для кормления ребенка до 1,5 лет включается в рабочее время и подлежит оплате в размере среднего заработка (каждые 3 часа не менее 30 минут, два ребенка - не менее часа). Перерывы для кормления могут по заявлению переноситься на начало или конец рабочего дня (ст. 258 ТК РФ).

7.35. Организовать горячее питание работников на базе столовой школы.

7.36. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

7.37. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год (соглашение прилагается к коллективному договору). В соответствии со ст. 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 2% эксплуатационных расходов учреждения.

7.38. Не позднее 10 августа провести проверку готовности школы к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.39. Выполнить до 01 октября все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.40. При выделении денежных средств провести аттестацию рабочих мест с неблагоприятными и вредными условиями труда. В установленном порядке производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных и вредных условиях труда согласно перечню, прилагаемому к коллективному договору.

7.41. Обеспечить выплату средней заработной платы работника в случаях:

^ отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающих угрозу жизни и здоровью работников;

^ приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

7.42. Обеспечить представление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения лица для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комитета (комиссии) по охране труда.

7.43. Работодатель обязан обеспечить исполнение законодательства о защите персональных данных сотрудников.

#### *ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:*

7.44. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.45. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.46. В срок до 01 ноября обеспечить сбор предложений от членов профсоюза, работников школы по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

## **8. ИНЫЕ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

#### *АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

8.1. При принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

8.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

8.3. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам школы компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере.

8.4. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю образовательного учреждения.

8.5. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального

поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

^ объявления благодарности;

^ награждения почетной грамотой;

^ награждения ценным подарком;

^ премирования (в соответствии с Положением об оплате труда работников БОУ «Средняя общеобразовательная школа №53»);

^ представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

8.6. Проводить культурно - массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом и др.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### *АДМИНИСТРАЦИЯ:*

9.1. Признает профсоюзный комитет как представителя работников лицея, уполномоченного общим собранием работников.

### *АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

9.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

9.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

^ расходованию денежных средств;

^ начислению и выплате заработной платы;

^ ведению табеля учета рабочего времени;

^ выполнению условий настоящего коллективного договора;

^ другим социально-трудовым вопросам.

9.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

9.5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

^ пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;

^ помещения и другие объекты лицея для проведения культурно - просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;

^ оргтехнику и средства связи;

^ транспорт (при его наличии).

9.6. В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников:

^ для членов Профсоюза - членские взносы;

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату общественной работы, осуществляемой председателем первичной профсоюзной организации, за счет стимулирующих надбавок в размере 30%.

9.8. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

^ выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

^ участия их в работе выборных профсоюзных органов;

^ краткосрочной профсоюзной учебы.

9.9. Соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

^ увольнения по инициативе администрации;

^ перевода на другую работу;

^ наложения дисциплинарных взысканий.

9.10. Председателю ПК предоставлять 1 день в неделю свободный от занятий для решения социальных вопросов (ст. 374 ТК РФ).

9.11. Увольнение по инициативе работодателя председателя ПК и его заместителей допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия вышестоящего профоргана (ст. 376 ТК РФ).

9.12. Принимать во внимание при поощрении работников работу в качестве председателя ПК и в составе выборных профсоюзных органов как деятельность значимую для учреждения .

9.13. Принимать во внимание при аттестации работников работу в качестве председателя ПК и в составе выборных профсоюзных органов как деятельность значимую для учреждения (пункт 105 Тарифного соглашения). Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждение почетными знаками выборных профсоюзных работников (пункт 107 Тарифного соглашения).

9.14. Использовать все формы информационного обеспечения с целью полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально - экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

- обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

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

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, контролируя его выполнение проводит проверки силами своих комиссий и активистов, Запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашает экспертов, оплачиваемых работодателем. Заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

^ предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

^ отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза

в год.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

11.3. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе:

^ участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;

^ организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;

^ участвовать во всероссийских акциях протеста.

*АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:*

11.4. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников, в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

11.5. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трех месяцев.

11.6. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.