

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 1  
(с углубленным изучением отдельных предметов)»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2020 - 2023 годы

Представитель работодателя -  
руководитель организации  
Губанова С.В.

(подпись) (инициалы, фамилия)  
Директор МБОУ «СОШ №1 (с  
углубленным изучением отдельных  
предметов)»

(наименование должности)

"12" февраля 2020 г.

(печать)

Представитель работников - председатель  
первичной профсоюзной организации  
Евдокимова С.П.

(подпись) (инициалы, фамилия)

"12" февраля 2020 г.

Одобен и принят на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 4 от « 12 » февраля 2020 г.

Юридический адрес: Октябрьская площадь, д.10, город Моршанск, Тамбовская область,  
393950

Фактический адрес:

Октябрьская площадь, д. 10, город Моршанск, Тамбовская область, 393950;  
ул. Лотикова, д. 52, пом.1, пом.2, город Моршанск, Тамбовская область, 393950;  
ул. Интернациональная, д. 39 «Б», город Моршанск, Тамбовская область, 393950.

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)» (далее организация) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. (ч.1 ст.40 ТК РФ).

**1.2.** Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ). Предметом настоящего договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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, и иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

**1.3.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч.3 ст.43 ТК РФ)

**1.4.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

**1.5.** При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.6.** При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

**1.7.** При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8.** При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.9.** Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ. .

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.11.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

**1.12.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

**1.13.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора с работниками организации, гарантии занятости.**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

**2.3.** Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

**2.5.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

**2.6.** О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

**2.7.** Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

**2.8.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора до его подписания с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

**2.9.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**2.10.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

**2.11.** При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным

источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

**2.12.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты до 2 лет.

**2.13.** В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

**2.14.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**2.15.** Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**2.16.** В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

**3.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

**3.2.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Для остальных работников организации - не более 40 часов в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье. (ст. 111 ТК РФ).

**3.4.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с

письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.5. 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 его начала. (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.7. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 – 56 календарных дней; воспитателей – 42 календарных дня. Остальным работникам организации – 28 календарных дня.

3.8. Работодатель обязуется:

-предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335ТК РФ);

-в соответствии со ст. 263 ТК РФ, работникам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время с согласия руководителя организации;

-предоставлять работающим инвалидам отпуск без сохранения заработной платы до 60 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- предоставлять по письменной просьбе работникам социальный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

-с регистрацией брака работника, а равно и в связи с регистрацией брака детей работника - 3 календарных дня;

-проводами сына в армию-2 календарных дня;

-рождением ребенка -1 календарный день;

-со смертью родителей, детей, супруга (супруги), дедушек, бабушек, полнородных и неполнородных братьев и сестер -3 календарных дня.

**3.9.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. 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)

**3.10.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст.95 ТК РФ).

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

**4.1.** Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (25 и 10 числа каждого месяца). Заработная плата по желанию работника может перечисляться безналичным платежом на счет работника при наличии договора работника с банком.

**4.2.** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**4.3.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**4.4.** 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.

**4.5.** Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

**4.6.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)», утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.7.** При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## **5. Гарантии и компенсации.**

**5.1.** Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

**5.1.1.** право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

**5.1.2.** право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

**5.1.3.** право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

**5.1.4.** право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

**5.1.5.** право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

**5.1.6.** иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

**5.2.** Гарантии, предоставляемые Работодателем:

**5.2.1.** Проведение предварительного комплектования, тарификации, решение вопросов морального стимулирования лучших работников совместно либо по согласованию с профсоюзным комитетом.

**5.2.2.** Медицинское обслуживание работников осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

**5.2.3.** Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с положениями ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также руководствуясь иными действующими нормативно правовыми актами, регулирующими указанное направление.

**5.3.** Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**5.4.** Работникам организации в пределах средств, выделенных на оплату труда, сверх базовых (повышенных) ставок, окладов, должностных окладов могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, порядок, условия и периодичность которых определяется Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)».

**5.5.** В случае, если работник имеет неснятое дисциплинарное взыскание, работодатель в течение трех месяцев вправе не выплачивать частично или полностью определенные для данного работника стимулирующие выплаты.

**5.6.** При наступлении у работника права на изменение 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 выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.7.** На начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки для оплаты труда педагогических работников за выполнение ими дополнительной работы пропорционально выполненному объему и времени на своем рабочем месте.

**5.8.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт руководитель организации.

**5.9.** Заработная плата работникам МБОУ «СОШ № 1 (с углубленным изучением отдельных предметов)» выплачивается не реже двух раз в месяц: аванс 25 числа и перерасчет за предыдущий месяц – 10 числа каждого месяца путем перечисления на указанный Работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

**6.1.** Обеспечить право работников организации на безопасные условия труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

**6.2.** Проводить, в соответствии с действующим Федеральным законом, специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке необходимо включать членов профкома.

**6.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**6.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации.

**6.5.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от профессиональных заболеваний и несчастных случаев в процессе осуществления работниками трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом.

**6.6.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

**6.7.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ч. 4 ст. 220 ТК РФ).

**6.8.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

**6.9.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**6.10.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**6.11.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.



**6.12.** Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

**6.13.** Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- 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 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;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 214 ТК РФ).

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности.**

**7.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**7.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**7.3.** Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**7.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

**7.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

**7.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то, на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**7.7.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

**7.8.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

**7.9.** Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

**7.10.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

**7.11.** Работодатель гарантирует ежегодно информировать коллектив работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и иных изменениях организации.

## **8. Обязательства профкома.**

Профком обязан:

**8.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

**8.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

**8.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

**8.6.** Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

**8.10.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

**8.11.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**8.12.** Профсоюзная организация оставляет за собой право обращаться в различные государственные органы, в том числе в Государственную инспекцию труда и к учредителю по вопросу защиты прав работников.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились, что:

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

**9.2.** Создают двустороннюю комиссию, которая:

- разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников;
- соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

**9.3.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**9.4.** Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**9.5.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ). Формой контроля за выполнением коллективного договора является общее собрание сторон социального партнерства,

проводимое не реже одного раза в год. В случае необходимости, в периоды между общими собраниями могут быть проведены рабочие встречи наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.