

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2
с. Александровское».**

на 2019 – 2022 год (ы)

От работодателя:

Директор
МАОУ СОШ № 2
с. Александровское
Гафнер Е.И.

« _ » _____ 2019г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 2
с. Александровское
Кочеткова Е.А.

« _ » _____ 2019г.

Принят на собрании трудового коллектива «27» мая 2019г.
Продлить срок действия Коллективного договора
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2 с.Александровское»
в действующей редакции до 02.06.2025 года
(Дополнительное соглашение № 6 от 26.05.2022г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Александровское».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Александровское» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Администрации Томской области и Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2018 год. **(Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г)**

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

От работодателя - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 с. Александровское» (далее – МАОУ СОШ № 2) в лице директора (далее - Администрация),

От имени работников МАОУ СОШ № 2 с. Александровское - Профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз).

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

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников, в том числе на временных и принятых на определенный срок, не зависимо от профсоюзного членства.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзом представить их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через Профсоюз:

- по согласованию (учет мнения) Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Данный коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2019 года и действует в течение трёх лет.

2. Трудовой договор и гарантии занятости

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

2.2. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

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

2.3. В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой

договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МА0У С0Ш №2 с. Александровское.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (п.2 ст. 82 ТК РФ).

2.6.2. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- 1) работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- 2) работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 3) молодые специалисты;
- 4) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- 5) работники, которым до наступления права на получения пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

2.6.3. При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан не допускать:

- Увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

- Увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.6.4. В соответствии со статьей 318 ТК РФ, работнику, увольняемому из организации,

расположенной в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.6.5. Выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- в связи с выходом работника на пенсию;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель – организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6.6. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только

по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

3.4. Администрация обязана составлять расписание уроков по согласованию с Профсоюзом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей.

При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить нерациональные затраты времени педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по возможности не допускать перерывов между занятиями работников с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы. Педагогическим и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания), работники в праве использовать по своему усмотрению.

3.6. Администрация обязана с учетом мнения Профсоюза в соответствие со ст. 101 ТК РФ разработать и утвердить перечень должностей учреждения, при замещении которых работникам устанавливается ненормированный рабочий день.

3.7. Администрация обязана с учетом мнения Профсоюза установить суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

3.8. Администрация обязана устанавливать неполный рабочий день, неполную рабочую неделю по просьбе работника, имеющего на это право:

- Беременным женщинам;
- Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);

- Лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- По рекомендации медицинской социальной экспертной комиссии (МСЭК);

3.9. Администрация обязана предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

• Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю и другому лицу, воспитывающему ребенка без матери), работающими в районе Крайнего Севера и приравненной к нему местности и имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (**Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.**)

• Женщинам - один день в месяц без сохранения заработной платы по согласованию с Администрацией.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для предотвращения катастрофы, для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60,97,99 ТК РФ.

3.11. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, - за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы». (Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.)

3.12. В случаях привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.)

3.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические и другие работники, ведущие преподавательскую работу помимо основной работы, привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора учреждения. С согласия работников в этот период может быть введен суммированный учет рабочего времени, в связи, с чем ежедневная продолжительность рабочего времени может не совпадать с продолжительностью рабочего времени, установленной до начала каникул.

3.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из

количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором учреждения по согласованию с Профсоюзом в письменном виде. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и включает в себя распределение классов и учебной нагрузки на новый учебный год.

3.15. При установлении педагогическим и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Администрации в текущем учебном году. А также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.16. Учебная нагрузка педагогическим и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими и иными работниками, ведущими преподавательскую работу помимо основной работы.

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

3.18. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.19. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах установленной за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

3.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории, на пришкольном участке, охрана образовательного учреждения и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

3.21. В период отмены учебных занятий (уроков) в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям педагогические и другие работники, ведущие преподавательскую работу помимо основной работы, привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах установленной учебной нагрузки, т.е. в том же порядке, что и в каникулярный период. При этом такие периоды рассматриваются как время простоя, не зависящие от работодателя и работника, и подлежат оплате в порядке, установленном частью 2 ст. 157 ТК РФ. Педагогические и другие работники, ведущие преподавательскую работу помимо основной работы, являющиеся классными руководителями, руководителями методических объединений, заведующими учебными кабинетами могут привлекаться соответственно к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе, связанной с деятельностью методических объединений и других комиссий, учебных кабинетов. Привлечение к работе в каникулярный период отмены занятий по указанным выше причинам осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов образовательного учреждения.

3.22. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (статья 111 ТК РФ.).

3.23. Дежурство педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по учреждению должно начинаться не раньше, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4. Отпуск

4. Администрация обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.3. 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 две недели до его начала.

4.4. По соглашению с работником предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

В случае задержки оплаты либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- Предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких

частей;

- Перенести отпуск до момента полной оплаты отпуска.

4.5. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам, работающим в МАОУ СОШ № 2 первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объеме по истечении 6 месяцев работы в образовательном учреждении.

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

4.7. Предоставлять отпуск сверх основного оплачиваемого отпуска в соответствии с действующим законодательством работникам, имеющим ненормированный рабочий день - согласно Приложению № 7.

4.8. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, исчисляемые в календарных днях, в ближайшее каникулярное время в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60 лет) - один день.

4.9. Предоставлять по письменному заявлению работников отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, предоставляется работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ):

Вступление в брак самого работника - 5 дней;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 дней;

В случае бракосочетания члена семьи работника – до 5 дней;

Работающему отцу в связи с рождением ребенка – до 5 дней;

В связи с проводами члена семьи в армию - 3 дня;

В связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;

В связи с похоронами родных и близких – до 5 дней;

Работающим женщинам: имеющим ребенка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 дней;

Работающему одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет,- до 14 дней;

Работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;

Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждения и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;

Участникам ВОВ и приравненным к ним по льготам - до 35 дней;

Работающим инвалидам – до 60 дней;

Допущенным к вступительным испытаниям в высшее и средние специальные учебные заведения (п. 14 Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 24.12.82г. № 1116). В других случаях - по решению Администрации и по согласованию с Профсоюзом. **(Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.)**

4.10. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или Уставом учреждения) п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ.

4.12. Выплачивать стоимость проезда к проведению отпуска туда и обратно с правом на получение им ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении (в соответствии с решением Думы Александровского района Томской области от 22.09.2011 г. № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в учреждениях, финансируемых из бюджета Александровского района»).

4.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Оплата и нормирование труда

5. Стороны договорились:

5.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 10) и включает в себя:

- должностной оклад в соответствии с профессиональной квалификационной группой;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

5.2. Выплата заработной платы производится с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей заработной платы причитающихся работнику за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общую сумму, подлежащую выплате

5.3. Заработную плату за время отпуска работник обязан получить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. **(Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.)**

5.5. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, уровня образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.6. В соответствии с решением Думы Александровского района Томской области от 21.04.2016г. № 47 «О поддержке кадрового обеспечения учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета» с последующими дополнениями и изменениями предусматриваются выплаты:

- единовременное пособие на обустройство и хозяйственное обзаведение;

- ежемесячные доплаты;

- оплата найма жилья.

5.7. Администрация осуществляет компенсационные выплаты за условия труда, согласно Перечню работ, производящихся в неблагоприятных условиях труда, на которые устанавливаются доплаты (Приложение 6).

5.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.9. Исключен **(Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.)**

5.10. На основании решения Думы Александровского района Томской области от 21.04.2016 г. № 47 «О поддержке кадрового обеспечения учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета» с последующими дополнениями и изменениями и предусматриваются выплаты:

- единовременное пособие на обустройство и хозяйственное обзаведение;

- ежемесячные доплаты;

- оплата найма жилья.

Следует применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

В случаях, когда замещение продолжается более двух месяцев, оплату за него следует производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.11. Привлечение к выполнению в школе ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату.

5.12. Лицам, работающим в МАОУ СОШ № 2 по совместительству, следует производить оплату труда с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 285 ТК РФ).

5.13. Администрация устанавливает доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника согласно ст. 151 ТК РФ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению Сторон трудового договора.

5.14. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Администрации оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Администрации и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.15. Премирование работников школы производится в соответствии с Положением о премировании работников школы за успешное и качественное выполнение учебных планов, работ и заданий. (Приложение 5).

5.16. Надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, участие в экспериментах, освоении новых дисциплин устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ №2 (Приложение 10) (Приложения 4, 7).

Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе настоящего Положения решаются Администрацией по согласованию с Профсоюзной организацией.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты зарплаты работникам несет директор МАОУ СОШ № 2.

5.18. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.19. Надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к заработной плате вновь прибывшим молодым специалистам

начисляется в соответствии с законом РФ. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993г. № 4520-1.

6. Обязательства Профсоюзного комитета (по разделам 1—5)

Профсоюз обязуется:

6.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

6.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- устранением выявленных нарушений.

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

Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии школы.

6.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

— путем ведения непосредственно с Администрацией предварительных переговоров в интересах работника;

— иницилируя вопрос о целесообразности создания в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);

- в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам (Приложение 9).

— выдвигая кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;

- выдвигая представителя Профсоюза для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;

— контролируя ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;

— осуществляя контроль над выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

6.6. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

6.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

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

6.9. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

7. Улучшение условий и охраны труда

Работодатель обязуется: **(Дополнительное соглашение № 1 от 20.08.2019г.)**

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда.

7.2. Обеспечить внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по улучшению условий и охране труда (Приложение №3) с определением в нем организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. В соответствии со ст. 217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора МАОУ СОШ № 2 с. Александровское.

7.5. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

7.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.7. Разработать и утвердить с учетом мнения Профсоюза Программу проведения вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в школе работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

7.8. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счет средств МАОУ СОШ № 2 с. Александровское 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.

7.9. Не позднее 22 августа каждого календарного года проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных мастерских, лабораторий с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.10. Выполнять до 21 августа каждого учебного года все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

7.11. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

Своевременно провести специальную оценку условий труда с неблагоприятными вредными условиями труда.

7.12. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 2).

7.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 7 перечень № 1);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 7 перечень № 2, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей (Приложение 6).

7.14. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях: отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;

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

7.15. Ввести обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.16. Создать в МАОУ СОШ № 2 с. Александровское комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза и представители Администрации.

7.17. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, расширенном заседании Профсоюза, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.18. Обеспечивать нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет учреждения.

7.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

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

7.22. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять за счет средств местного бюджета в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (услуг), ст. 226. ТК РФ.

7.3. Работник в области охраны труда обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

7.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Профсоюз обязуется:

7.23. Силами уполномоченных по охране труда оказывать Администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа

производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

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

7.25. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности, проводить смотр кабинетов согласно приложению 9 и проводить по итогам смотра соответствующую оплату заведующим кабинетами.

7.26. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников школы по вопросам улучшения условий охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

7.27. Проводить выборы уполномоченных по охране труда. Производить доплату уполномоченному по охране труда.

8. Иные социально – трудовые льготы и гарантии

8. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам по согласованию с Профсоюзом.

8.3. При принятии решений с согласия собственника имущества о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении школы, учитывать мнение Профсоюза, не допускать ухудшения условий труда и быта работников школы.

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

8.5. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам школы денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом.

8.6. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников школы.

8.7. В соответствии со ст. 323 ТК РФ оплачивать работникам стоимость проезда к месту проведения медицинского лечения и консультаций при наличии соответствующего медицинского заключения, если данные медицинские услуги не могут быть получены работниками по месту проживания.

8.8. С учетом мнения Профсоюза применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения Почетной грамотой;

— премирования (в соответствии с (Положением №5) о премировании работников школы за успешное и качественное выполнение учебных планов, работ и заданий);

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

Работодатель и Профсоюз обязуются:

8.9. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.10. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.

8.11. Организовать горячее питание работников на базе школьной столовой.

8.12. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Днем старшего поколения, Новым годом, 8 марта, Днем Победы.

8.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

8.14. Работники школы, отработавшие 10-20 лет (включительно) в МАОУ СОШ № 2 и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада, работники школы, отработавшие 20 и более лет (включительно) в МАОУ СОШ № 2 и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере двух должностных окладов.

9. Гарантии Профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Администрация принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Признает Профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников школы.

Администрация обязуется:

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

9.4. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профсоюзу необходимую информацию.

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

9.6. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы.

9.7. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с Профсоюзом вопросов:

- увольнения по инициативе Администрации;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий;
- сокращение штата или численности работников.

Профсоюз обязуется:

9.8. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в школу с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации школы, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.

9.10. Представлять интересы работников — членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

9.11. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными Почетными грамотами и знаками директора школы и его заместителей и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и другие.

10. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. По истечению срока действия коллективный договор может быть продлен сроком на 3 года неоднократно. 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 во время его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения их на общем собрании трудового коллектива. Внесенные изменения и дополнения в коллективный договор считаются вступившими в юридическую силу с момента регистрации.

10.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

10.4. Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над 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.

10.5. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном законодательством РФ.

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

10.7. В целях урегулирования коллективного трудового спора Профсоюз вправе: участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители Профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Администрации без предварительного согласования с Профсоюзом;

10.8. 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 Администрацию Александровского района Томской области для уведомительной регистрации.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты сторонами за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.