

# Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Средняя общеобразовательная школа № 94"

на 2015 – 2018 год.

(действие коллективного договора не может превышать 3<sup>X</sup> лет).

Директор МБОУ «СОШ № 94»  
А.В. Воронков

10.08.2015г.



Председатель профкома:  
Е.Н. Неверова

10.08.2015г.



Коллективный договор принят на общем собрании работников  
"10" августа 2015 года

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в КГКУ ЦЗН <u>г. Барнаула</u>	
<u>« 12 »</u>	<u>08</u> <u>20 15</u> года
Регистрационный номер	<u>231/15</u>
Исполнитель (должность)	<u>Дж</u>
	(подпись)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в школе
- 1.2. Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Воронкова Андрея Викторовича, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Неверовой Елены Николаевны.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию в размере 1% от заработной платы.
- 1.4. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.  
Срочный 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 её выполнения. Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом школы, коллективным договором и другими локальными актами школы.
- 2.3. Работодатель обязуется:
  - заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:
  - предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);
  - проработавшие в школе более 15 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста;
  - отцы, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-ти летнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций (Основание: ст. 179 ТК РФ).

2.5. Основаниями прекращения трудового Договора являются:

- 1) соглашение сторон;
  - 2) истечение срока трудового Договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3) расторжение трудового Договора по инициативе Работника;
  - 4) расторжение трудового Договора по инициативе Работодателя;
  - 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией;
  - 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового Договора;
  - 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
  - 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
  - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
  - 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового Договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Днем прекращения трудового Договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отзывом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового Договора.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, представляет-

ся дополнительное свободное время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата. (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.9. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета. (ст. 82 ТК РФ).

2.10. При желании Работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику школы.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с Положением по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 94» (Приложение 2).

3.2. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (аванс 25 числа текущего месяца, оставшаяся часть заработной платы 10 числа следующего месяца).

3.3. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Оплата труда педагогического персонала состоит из базовой и стимулирующей частей в соотношении 90% и 10%.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала состоит из общей и специальной частей.

3.6. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им часов и численности, обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной занятости.

3.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;
- персонализированные доплаты.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно (приложение к Положению).

3.8. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «СОШ № 94» (Приложение 4) и Положения об оценке эффектив-

ности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 94» (Приложение 3).

3.10. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с Советом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 94», обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

3.11. Зарботная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Расчетный листок должен выдаваться не реже чем раз в месяц при производстве окончательного расчета по итогам работы за месяц.

3.12.2. Формировать фонд оплаты труда в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов.

3.12.3. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 135 ТК РФ)

3.12.4. Разработать Положение по распределению стимулирующей части ФОТ работникам школы.

3.12.5. Зарботную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.12.6. Утвердить размеры повышающего коэффициента при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, в зависимости от количества обучающихся в группе.

3.12.7. Утвердить размер повышающего коэффициента с учетом сложности и приоритетности предмета.

3.12.8. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производить:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.12.9. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработную плату, установленную при тарификации (п.99 Ин-

струкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, 1985 г.)

3.12.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учетом мнения профкома.

3.12.11. Педагогическим работникам учреждения образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 115,00 рублей. Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

3.12.12. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам): 1 год – до 40%, 2 год – 30%, 3 год – 20% за счет стимулирующего фонда.

3.12.13. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы, если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.12.14. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательных учреждений председателя профкома.

3.12.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

#### **IV. ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на местах.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

- 4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний, требований, норм и правил по охране труда.
- 4.1.6. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- 4.1.7. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 4.1.8. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 4.1.9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 4.1.10. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.
- 4.1.11. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
- 4.1.12. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.
- 4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Работодатель обязуется:

- 5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка школы с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 190 ТК РФ)
- 5.2. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома. (ст. 123 ТК РФ) О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.
- 5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и дополнительной оплатой.
- 5.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.
- 5.5. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 5.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного

согласия работника. При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп);

5.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период учителю, принятому на время декретного отпуска.

5.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

5.10. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.11. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-педагогические нормы и максимально экономить время учителя.

5.12. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.13. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

5.14. Предоставлять по письменному заявлению работников отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней
- в случае регистрации брака детей работника – до 3 календарных дней;
- при праздновании юбилея – до 2 календарных дней;
- при переезде на новую квартиру – до 3 календарных дней;
- за каждые 10 лет работы 3 дня;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами – по согласованию сторон;

5.15. Предоставлять работникам дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день.

5.16. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или



нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Предоставлять оплачиваемые отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
- 2 дня заместителю председателя первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета.

## **VI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Предоставлять бесплатно профкому школы для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

6.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

6.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3(б) ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

6.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

6.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития школы.

6.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6.7. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 нерабочие праздничные дни (ст.113 ГК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормированного труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностных работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

### **Профком обязуется:**

- 7.1. Предоставлять и защищать интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148)
- 7.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателей и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 7.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 7.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 7.6. Направлять директору заявление о нарушении его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения. (ст.195 ТК РФ)
- 7.7. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 7.8. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 7.9. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.
- 7.10. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 7.11. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 7.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в школе с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.
- 7.13. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.
- 7.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечеб-

ной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

7.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

7.16. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

– открывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;

– поощрять материально и морально профсоюзных активистов.

7.17. Соблюдать контроль над правильностью предоставления отпусков.

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

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются в его выполнении на собрании работников школы.

8.3. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

## **IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

9.1. Изменения и дополнения в договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Подписанный сторонами договор с приложениями, а также изменения к нему работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду администрации города Барнаула.

9.5. Действие договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника договором.

9.7. Договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

### **Приложения к коллективному договору:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 94»
2. Положение о порядке формирования системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 94»
3. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 94»

4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 94»
5. Режим работы МБОУ «СОШ № 94»
6. Соглашение администрации и комитета первичной профсоюзной организации по охране труда
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск.
8. Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.
9. Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за тяжелые и вредные условия труда до 12 %.
10. Перечень работ, при выполнении которых допускается разделение рабочего дня на части.
11. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить периодические бесплатные медицинские осмотры.
12. Перечень рабочих мест и должностей, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии за выслугу лет.