

положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами, действует с 01.01.2013 г. по 31.12.2015 г.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем аудиторской и неаудиторской нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

Уменьшение или увеличение аудиторской и неаудиторской нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки (аудиторской и неаудиторской) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Аудиторскую и неаудиторскую нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязуется знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторской и неаудиторской занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям аудиторской занятости на новый учебный год по возможности сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторской и неаудиторской занятости, установленный учителям 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.

Аудиторскую занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех

дет, устанавливая на общих основаниях и представлять по
этот период для выполнения другими учителями.
Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие
праздничные дни не планировать.

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудитор-
ной занятости учителя по инициативе работодателя в течение
учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в
трудоуловном договоре и приказе руководителя, возможны только
в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и
программам, сокращения количества классов (групп) (по
Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения аудиторной занятости в связи
с производственной необходимостью для замещения
временного отсутствующего работника (продолжительности
выполнения работником без его согласия увеличенной аудитор-
торной занятости в таком случае не может превышать одного
месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их спе-
циальности и квалификации другая работа на все время про-
стоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на
срок до одного месяца (отмена занятий в связи с на-
годными условиями, карантином и в других случаях)
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего
этот объема аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей работу
по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет
или после окончания этого отпуска.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять услови-
вия заключенного трудового договора. В связи с этим работ-
датель не вправе требовать от работников выполнения работ
не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении
штатного расписания и педагогической нагрузки без согласи-
я работника не допускаются, кроме случаев, преду-
смотренных ст.72.2 ТК РФ.

2.7. Груд женщины и лиц с семейными обязанностями не
принудается с учетом исключения дискриминации по полу, воз-
расту, семейному положению.

• приостановить найм новых работников до тех пор, пока
не будут трудоустроены высвобождаемые работники органи-
зации.

• с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку
педагогических работников, предупредив их в письменной
форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени работников МОУ «СОШ №11»
определяется Правилами внутреннего трудового распорядка
(Приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками
сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а так-
же условиями трудового договора и должностными инструк-
циями работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

- Педагога - психолога, социального педагога, старшего
возаготов, заведующей библиотекой, преподавателя - органи-
затора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36
часов в неделю.

- учителя - логопеда - 20 часов педагогической работы в
неделю.

- воспитателя - 30 часов педагогической работы в неделю,
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающе-
го персонала - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжи-
тельность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабо-
чее время педагогических работников в период учебных заня-
тий определяется учебным расписанием и выполненным все-
го круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соот-
ветствии с должностными обязанностями и трудовым догово-
ром. Рабочее время педагогических работников в период кани-
кул - в пределах учебной нагрузки до их начала. В эти перио-
ды педагогические работники привлекаются работодателем к
педагогической и организационной работе.

3.3. В МКОУ (МБОУ) «СОШ № _____» устанавливается
шестидневная рабочая неделя. Выходной день - воскресенье.

3.10. Стороны договорились о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по заявлению работника в случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 1 день;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей) - 3 календарных дня;
- председателю профкома за общественную работу - 6 календарных дней;

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней в году, родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам - 60 календарных дней в году), празднование свадьбы детей - 2 календарных дня, тяжелое заболевание близкого родственника - 2 календарных дня, по семейным обстоятельствам - по согласованию с администрацией учреждения.

3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перерыв) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.

IV. Оплата и нормирование труда

4. Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в школе осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением

3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет (ст. 99 ТК РФ).

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни записывается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3.6. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам;
- одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам моложе 18 лет;
- работнику по согласованию с работодателем.

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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.

3.8. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

районного, городского собрания.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения, распределяются: на оплату труда _____% и на материально-техническое обеспечение _____%

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой _____% и стимулирующей части _____%.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс _____%, и остальных работников _____% устанавливается на основе Положения об оплате труда.

4.6. Из общего фонда оплаты труда установить дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части ФОТ: «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» принято общим собранием трудового коллектива, согласовано с профсоюзным комитетом и утверждено руководителем. Данные локальные акты являются приложениями №№ 3, 4 к Положению об оплате труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом, Попечительским советом, Общим собранием, Педагогическим советом по представлению руководителя.

4.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалифи-

кационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяются наименования «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.9. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

Работодатель обязуется:

4.10. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 5, 20. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.12. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до начала каникул.

4.13. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.14. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по созданию с профкомом.

4.15. За совмещение профессий (должностей) или

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически отработанное время.

4.16. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.17. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплат.

4.18. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.19. Время простоя по вине работодателя или его представителя в форме предупредив работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.20. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.21. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.22. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.23. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса. Вознаграждение рассчитывается в зависимости от

наполняемости класса (согласно норм наполняемости для разных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету.

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

4.25. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.26. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.27. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.28. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присвоении почтового звания для которых разделен на части с перерывом два и более часов подразд. производить компенсации за неудобный режим работы в размере 30% оклада.

- при присвоении почтового звания для которых разделен на части с перерывом два и более часов подразд. производить компенсации за неудобный режим работы в размере 30% оклада.

4.30. При уменьшении аудиторской и неаудиторской нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения аудиторской и неаудиторской нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.31. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни

ни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Работодатель обязуется:

5.1 Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 — 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второй высшее образование, и педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию полевой продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, не зависимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства в случае, если их основная работа не является педагогической деятельностью.

5.3. Выплачивать надбавку педагогическим работникам (не трем лет работы после окончания работы) на период первых трех лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, которая устанавливается в размере 25 % должностного оклада, за исключением педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников.

5.4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

5.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)
Работодатель обязуется обеспечить:

экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

6.12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья в случае нарушения норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

6.13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

6.14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранение среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачом, заключением и возможностью выполнения прежней работы.

6.15. Приобретать и выполнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

6.17. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для расследования несчастных случаев и реализации мероприятий по улучшению условий труда, трудоустройству пострадавших и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить:

Условия труда и здоровья работников.

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- проходить по приказу работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Стороны договорились о том, что:
- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение работника или иная форма воздействия в отношении любой деятельности.
- 7.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст. 336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, возможность проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для вы-

полнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегата профсоюзных мероприятий.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профсоюзной организации и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), а также изменены их условия труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- распределение педагогической нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников, инструкции по охране труда;

- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников; - применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ).

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.6. Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утвержденной смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.7. Содействовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

8.8. Осуществлять контроль за: - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

- правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе фонда экономии заработной платы,

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

- своевременным и полным перечислением в районный профсоюзный фонд обязательного медицинского страхования. Профсоюзный фонд социального страхования.

- своевременностью предоставления путевок работникам отпусков и их оплаты.

- соблюдением порядка проведения аттестации работников в соответствии со вторую квалификационную категорию (ст. 149 ТК РФ).

IX. Заключительные положения

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на утверждение страцию в городской комитет по труду.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется реализовать свои полномочия в соответствии с законодательством Российской Федерации и положениями коллективного договора, соглашения их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разработать план мероприятий по улучшению настоящего коллективного договора, с целью контроля за его реализацией и отчитываться по результатам на общем собрании работников один раз в квартал.

9.4. Рассматривать в 10-дневный срок по требованию профсоюзного комитета действия коллективного договора и факты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для урегулирования споров, использовать все возможности для урегулирования споров, использовать все возможности для урегулирования споров.

9.6. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Переговоры по заключению нового договора будут начаты не позднее 30 сентября текущего года. Участующим в коллективных переговорах работникам трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального казенного (бюджетного) общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» в

лице профсоюзного комитета (председатель Мамедов М.М. (подпись, Ф.И.О.)

действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о ИПО, и работодателем в лице директора МКОУ (МБОУ) «Средняя общеобразовательная школа № 1» С.С. Чекер»

Турсабов И.К. (Ф.И.О. директора) действующего на основании Устава

образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Республики Дагестан. С учётом экономических возможностей устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
(КАЗЕННОЕ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

МКОУ "Давыдовская средняя общеобразовательная школа с. Чичер"
(наименование школы, района, города)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

от 02.02.2016 г. на 2016-2019 годы

От работодателя

Директор

МКОУ "Давыдовская"

наименование школы

И. И. Трунова

(подпись ФИО)

От работника

Председатель первичной
профсоюзной организации

Алеф И. Мамашева

(подпись ФИО)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения Дербентского района.

Регистрационный номер № 5701/01 от 02 февраля 2016 г.

Руководитель органа Центра занятости в труду
района (города) С. С. Муромов Т.М.

(подпись ФИО)

