

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
города Кургана  
"Средняя общеобразовательная школа № 20"  
на 2016 – 2019 г.

### От работодателя:

Директор муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения города Кургана  
"Средняя общеобразовательная  
школа № 20"

### От работников:

Председатель первичной  
организации профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ



*Сергей Черников С.В.*  
(подпись, Ф.И.О.)

23.04.2016г.

*Елена Белогорова О.В.*  
(подпись, Ф.И.О.)

23.04.2016г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Кургана "Средняя общеобразовательная школа № 20" (МАОУ «СОШ № 20»).
- 1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательствами и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее – организация) 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.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ О.В. Бологова (далее – профком);
  - работодатель, в лице его представителя – директор С.В. Черников.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, ст. 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации организации в форме преобразования, а также в случаях изменения типа государственного или муниципального учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками через профком:
  - по согласованию с профкомом;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Данный коллективный договор действует с 24.04.2016 года по 23.04.2019 года.

## 2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, 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 отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.4. 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 учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.5. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем 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 учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.6. Преподавательская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;  
 б) по инициативе работодателя в случаях:

— простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (организации) на срок до одного месяца;

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора определенных сторонами допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### 3. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.** (Приложение № 1 "Положение о курсовой переподготовке и повышении квалификации педагогических работников").

Стороны пришли к согласию в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
  - 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
  - 3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  - 3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
  - 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

#### 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (с.82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации).
- 4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.
- 5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):
- по соглашению между работниками и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 5.3. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями.
- 5.4. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.6. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся, воспитанников организации и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.
- В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.
- Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.
- 5.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие

педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с их письменного согласия.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 114 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись (ст. 123 ТК РФ).

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

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск к основному отпуску в 28 календарных дней работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- секретарю-машинистке - 14 календарных дней;

- заместителю директора по АХР – 14 календарных дней;

- библиотечным работникам за выслугу лет:

от 2 до 5 лет - 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет - 12 календарных дней;

свыше 10 лет - 18 календарных дней. (Основание: в редакции Закона

Курганской области от 28.12.2007 N 321) «О библиотечном деле».

5.11.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- при отсутствии в течение учебного года нетрудоспособности – 3 дня

- Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Положением о длительном отпуске. (Приложение 3).

## 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 4).

6.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 число день выплаты за первую половину месяца, 25 число день выплаты окончательного расчета.

6.1.3. Наполняемость классов (не более 25 человек) является предельной нормой в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.2. Использовать работниками формы самозащиты трудовых прав предусмотренные ТК РФ:

6.2.1. в случае задержки заработной платы более 15 дней, приостановить работу на весь период до её выплаты, известив работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).

6.3. Оплата времени за дни приостановки производится в размере средней заработной платы.

- 6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

## 7. Гарантии и компенсации

- 7.1. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.4. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест в детском саду работникам, имеющим детей дошкольного возраста.
- 7.5. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).
- 7.6. Образовательная организация в соответствии с Федеральными Законами "Об образовании в Российской Федерации", "О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.
- 7.7. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов, руководитель имеет право производить в течение года доплаты из стимулирующего фонда в соответствии с коллективным договором в пределах стимулирующего фонда.
- 7.8. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов, руководитель имеет право производить в течение года доплаты из стимулирующего фонда в соответствии с коллективным договором в пределах стимулирующего фонда.
- 7.9. Аттестация педагогических работников проводится один раз в пять в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории

## 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.
- 8.3. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и



должностей в соответствии со сметой организации (за счет средств городского бюджета в соответствии с Соглашением).

- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.11. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.12. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.13. Профком обязуется:
- 8.14. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.1. Стороны договорились о том, что:
  - 9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
  - 9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
  - 9.1.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
  - 9.1.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
  - 9.1.5. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы по взаимоотношениям с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

- 9.1.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Курганской городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.1.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий организации: по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, оздоровлению работников и других.
- 9.2. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- 9.2.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- 9.2.2. привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 9.2.3. разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- 9.2.4. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- 9.2.5. очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 9.2.6. установление премий (ст.135 ТК РФ);
- 9.2.7. применение системы нормирования труда (ст.159-163 ТК РФ);
- 9.2.8. массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- 9.2.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- 9.2.10. утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 9.2.11. создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- 9.2.12. составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 9.2.13. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- 9.2.14. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- 9.2.15. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- 9.2.16. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- 9.2.17. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 9.3. Обязательства профкома Профком обязуется:
- 9.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- 9.3.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

- профком представить их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.
- 9.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  - 9.3.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.
  - 9.3.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  - 9.3.6. Направлять учредителю организации заявления о нарушении работодателем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
  - 9.3.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по индивидуальным трудовым спорам (Приложение б) и в суде.
  - 9.3.8. Участвовать в работе комиссии по оздоровлению, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников организации за счет средств городского бюджета.
  - 9.3.9. Совместно с комиссией по оздоровлению вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
  - 9.3.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.
  - 9.3.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
  - 9.3.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.
- 9.4. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон. Стороны договорились:
- 9.4.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  - 9.4.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  - 9.4.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 2 раз в год.
  - 9.4.4. Рассматривать в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  - 9.4.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

- 9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор  
Муниципальное общеобразовательное учреждение  
города Кургана  
«Средняя общеобразовательная школа № 19»  
на 2016 - 2019 г.

От работников:

Председатель первичной  
организации профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ

*[Handwritten signature]*  
14.05.2016