

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Дубровинская средняя общеобразовательная школа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

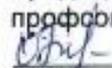
на период с 2022 по 2025 годы

от работодателя:
директор МКОУ «Дубровинская
СОШ»

Е. Ю. Щёколова
« 15 » декабря 2022 г.



мп

от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации школы

О. Н. Бурова
« 15 » декабря 2022 г.

с. Дубровное

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Дубровинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя - директора Щёколовой Елены Юрьевны, действующего на основании Устава.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу заключения коллективного договора (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и филиала.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже *двух раз* в год.

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

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

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

1.10. При ликвидации учреждения 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, и направлять их на уведомительную регистрацию в орган по труду.

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 учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует в течение трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) перечень профессий и должностей, получающих средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезжиривающие средства;

4) положение о порядке предоставления материальной помощи работникам;

- 5) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 6) другие локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающей 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 учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовые отношения

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. 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 трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом, характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой, в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. 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 для выполнения другими учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки *в случаях, установленных ст.72.2 ТК РФ*, продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца;

- простоя, *в случаях, установленных ст.72.2 ТК РФ*, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, а именно:

-недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

-преимущество осуществления классного руководства в классах (группах) на следующий учебный год;

-определение кандидатур работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах (группах), одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый работник знал, в каком классе (группе) в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

-временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего классное руководство другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается как правило только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения

его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора 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 локальными нормативными актами.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующие в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83, для педагогов 336 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием уроков (кружков, секций), графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

3.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

3.4.1. по соглашению между работником и работодателем;

3.4.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5.Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, в соответствии с нормами САНПиН 2.4.3648-20 и по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

3.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в размере по соглашению сторон.

3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.10. Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение

рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

1) повару – 7 календарных дней (основание: *результаты специальной оценки труда на рабочем месте*);

2) водителю автобуса – 12 календарных дней (основание: *результаты специальной оценки труда на рабочем месте*);

3) за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (при наличии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

1) похорон близких родственников – 3 календарных дня;

2) участникам локальных войн- 2 календарных дня;

3) работающим инвалидам – 3 календарных дня;

4) регистрация брака (детей работника) – 3 календарных дня;

5) неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 3 календарных дня;

6) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности- 2 календарных дня;

7) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году.

8) Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за разрыв основного очередного оплачиваемого отпуска.

3.13.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 15 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 календарных дней;

- 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;

- педагогам в случае болезни 3 календарных дня в течение года по личному заявлению без предъявления медицинских документов;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением, Уставом учреждения.

3.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут

(ст.108 ТК РФ).

3.17.Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (приказ Министерства образования и науки России от 11.05.2016 г. № 536).

3.18.Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы, которая не регламентирована по времени, этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, но не более чем 36 часов в неделю за ставку.

3.19.В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.20. При проведении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции работнику предоставляется дополнительно 2 дня отдыха с сохранением заработной платы. Указанные дни отдыха по желанию работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после дня проведения вакцинации (ревакцинации).

IV. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости, в случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные места;
- в первую очередь производить сокращение по вакантным ставкам, с совместительства;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников, работающих по совместительству;
- проводить переобучение работников;
- сообщать об этом в письменной форме профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать

- причины проведения сокращения,
- число и категории работников, которых оно может коснуться,
- срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников.

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штата или численности предварительно рассматривать с учетом мнения профкома.

Считать массовым - увольнение 8% и выше от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней.

4.3. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.5. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штата или численности работников выплачивать выходное пособие в соответствии с законодательством.

4.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией; при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, **родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации** (ст. 179 ТК РФ), а затем:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- женщинам - одиноким матерям, имеющим двух и более детей до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- когда оба члена семьи работают в одном ОУ;
- работникам из числа бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- молодым специалистам в течение трех лет.

4.7. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штата или численности, в случае появления новых рабочих мест.

4.8. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд образовательной организации.

4.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Организовывать профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с перспективным планом.

4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам возможность пройти дополнительное профессиональное образование по их желанию по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.10.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.10.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, в рамках прохождения дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям.

4.10.5. Создать работникам, проходящим дополнительное профессиональное образование без отрыва от работы, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 3).

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций бюджетной сферы.

6.1.2. Оплата труда в Учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дубровинская средняя общеобразовательная школа», утвержденного на общем собрании трудового коллектива.

6.1.3. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.1.5. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

6.1.6. Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.1.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

6.1.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.1.9. Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности – село Дубровное

6.1.10. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением об оплате труда, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

6.3. Заработная плата работника устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 число - расчет за предыдущий месяц и за первую половину - 25 числа текущего месяца.

6.5. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей это время ключевой ставки Центрального банка РФ

от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.7. Фонд оплаты труда в учреждении определяется исходя из установленного Законом Курганской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) в объеме, необходимом для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта общего образования.

Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учетом районного коэффициента к заработной плате работников.

6.8. Стороны в соответствии с требованиями законодательства обязуются:

6.8.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу), устанавливать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.2. Доплаты за вредные и опасные условия труда устанавливать по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах (основание: Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579):

- 1) за работу у горячих плит и других аппаратов для жарения и выпечки (п.1.152) 12 %;
- 2) за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука – 12 % (п.1.154);
- 3) за работу, связанную с мойкой посуды с применением химических веществ – 5 % (п.1.155);
- 4) за работу по хлорированию воды – 10 % (п.1.159);
- 5) за работу с химреактивами – 12 % (п.1.161);
- 6) за работу за дисплеями ЭВМ – 12 % (п.1.164).

6.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам; во время нахождения классного руководителя в командировке; в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

6.11. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Договора в образовательном учреждении оплата забастовочных дней не осуществляется.

6.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны считают, что:

7.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Установление повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, не может рассматриваться как не целевое использование средств.

7.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в социальные фонды РФ.

7.3.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

7.3.5. Выплачивать единовременное вознаграждение по выходу на пенсию по возрасту в размере месячного должностного оклада из фонда стимулирования школы при наличии экономии фонда.

VIII. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим договором.

8. Работодатель:

8.1.1. Уведомляет профком о проектах приказов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.1.2. Создает условия для участия представителей профсоюза в работе конференций,

совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления, образовательным учреждением по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и колдоговора.

8.1.3. Предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников, а также информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.4. Гарантирует сохранение системы безналичного и бесплатного для профсоюза перечисления членских профсоюзных взносов в учреждении.

8.1.5. Рассматривает представления профсоюза и привлекает в случае необходимости к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременном перечислении членских профсоюзных взносов в учреждении.

8.1.6. Гарантирует сохранение средней зарплаты по месту работы работникам, избранным от профсоюзной организации на профсоюзные конференции, пленумы, совещания, а также направляемым на краткосрочную (до 3 дней в году) профсоюзную учебу.

8.1.7. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.8. Признает право профкома осуществлять в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.1.9. Принимает решения с учетом мнения (*или по согласованию*) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором.

8.1.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производят с учетом мотивированного мнения профкома.

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

8.1.12. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.1.13. Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.14. Производит за счет средств фонда стимулирования учреждения ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 30% среднего заработка (ст. 377 ТК РФ).

8.1.15. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

8.1.16. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством, соглашением и коллективным договором.

8.1.17. Председатель, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию 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 (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.1.18. Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.19. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации,

аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.20.С учетом мнения профкома рассматривают следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 3) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 4) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 5) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 6) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 7) применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);
- 8) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 9) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 10) создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- 11) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 12) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 13) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 14) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- 15) определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 16) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8.1.21.Принимает меры для решения конфликтов во внесудебном порядке.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Всемерно содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.2.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

8.2.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.2.5. Организовывать оздоровление работников в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

8.2.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и его работников.

8.2.7. Доводит до сведения руководителя Учреждения решения профсоюза по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, документы, направленные в административные органы и в другие инстанции. Приглашает представителя руководителя Учреждения для участия в работе Профсоюза.

8.2.8. Создает условия для участия представителей руководителя Учреждения в работе конференций, пленумов, совещаний профсоюзного актива.

8.2.9. Доводит до сведения каждого члена профсоюза Учреждения текст договора. Периодически освещает в средствах массовой информации работу о действиях профсоюза по решению трудовых, социально-экономических вопросов, а также знакомит через них членов профсоюза с нормативными актами.

IX. КОНТРОЛЬ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области (ст.50 ТК РФ).

9.2. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению договора и

заслушивают результаты контроля на общем собрании коллектива два раза в год.

9.3. Соблюдают установленный 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.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ТК РФ.