

ПРИНЯТО

Решением общего собрания трудового коллектива
МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска»

«30» августа 2022 г.

Протокол № 1

Согласовано с ПК:  Ю.В. Коробова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 32
г. Челябинска»

 Н.А. Петряева

Приказ № 393

от «30» августа 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 32
г. Челябинска»
на 2022-2025 годы

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Петряевой Надежды Александровны, действующего на основании Устава, и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Челябинска» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Коробова Ю.В.) действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средней общеобразовательной школе № 32 г. Челябинска».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 №197 – ФЗ (редакция от 11.11.2018), Федерального закона № 273 – ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 32 г. Челябинска» установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, «Отраслевым соглашением между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска».

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 6 (шести) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежними условиями договора.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- ♦ Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1.);
- ♦ Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» и изменения к Положению (Приложение № 2);
- ♦ Соглашение по охране труда (Приложение № 3);
- ♦ Перечень должностей, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 101 и 116 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение № 4);
- ♦ Перечень рабочих мест с вредными условиями труда (Приложение № 5);
- ♦ Перечень должностей, которым выданы средства индивидуальной защиты (Приложение № 6).

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022-2025 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.14. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается и работодателем, и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска», которые являются приложением к данному Коллективному договору, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Включенные в трудовой договор дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор можно включать условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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.

2.2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, 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.

2.2.7. 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.

2.2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.2.9. 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:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменений трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, изменение

количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.11 Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.12. Применение дисциплинарного взыскания за нарушение педагогическим работником правил внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска», невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.13. Уведомлять профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 50% и более работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работодатель обязуется предоставить информацию в службу занятости о возможном массовом высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца до начала сокращения, а при возможных массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца.

Работодатель обязуется лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы («Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.179).

Другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, также могут быть предусмотрены и определены в МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» в соответствии с действующим законодательством.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома.

Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем профкома, не освобожденным от основной работы, а также с его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

2.2.16. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата с участие профкома.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профкома.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. 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, предусмотренными статьями 173-174, 176 ТК РФ.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня принятия решения аттестационной комиссии. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, создания доброжелательной обстановки, не допускать дискриминации.

3.3.5. Работодатель обязуется создать условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается

коллегиальным органом организации (коллекцией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять службу занятости в случаях массового увольнения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала, профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным образовательной программой (учебным планом, индивидуальным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся и др.).

5.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.4. 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.

5.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по соглашению между работником и работодателем.

5.7. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительских собраний, работа ассистента во время мониторинговых исследований, сопровождение учащихся на мероприятия в соответствии с приказами, посещение методических мероприятий различного уровня и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. 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, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Размеры оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска»

5.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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 и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в соответствии с планом работы образовательного учреждения, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.12. В каникулярное время учебно-воспитательный 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.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем и согласованным с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Разделение отпуска на части осуществлять только с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков в каникулярное время.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года при поступлении письменного заявления от работника, на условиях, соответствующих действующему законодательству.

В случае предоставления по желанию работника длительного отпуска сроком до 1 года предусмотреть:

– конкретную продолжительность длительного отпуска, которую целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;

- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству

5.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 5 дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов сына на службу в армию – 2 дня (1 рабочий день за счёт работодателя);
- в случаях регистрации брака работника (его детей) – до 5 дней (в случае личной регистрации брака сотрудника 3 рабочих дня за счет работодателя при обязательном предоставлении свидетельства о регистрации брака, в случае регистрации детей работника 1 рабочий день за счёт работодателя);
- на похороны близких родственников – 5 дней (3 дня из них за счет средств работодателя с обязательным приложением свидетельства о смерти).

Предоставлять работникам на основании письменного заявления оплачиваемых свободных дней в следующих случаях:

- родителям первоклассников – 1 сентября;
- родителям выпускников – день последнего звонка;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 рабочий день в квартал;
- работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 2 календарных дней.

5.20. 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.

5.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, 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.

5.22. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогами.

5.23. 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:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены

данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений, в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством. Работодатель, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

5.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска», которое является приложением к данному Коллективному договору. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

6.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами:

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
должностей работников образования;
общеотраслевых профессий рабочих;
должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (13/тринадцатое/ число следующего месяца – расчет, 28 /двадцать восьмое / число текущего месяца – аванс).

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Размер оговаривается локальным нормативным актом в соответствии с действующим законодательством. Система стимулирующих выплат работникам учреждения содержится в «Положении об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска», и утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем профкома.

6.5. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, установленного соответствующим документом Челябинской городской думы;

б) компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) стимулирующих выплат, в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 32 г. Челябинска».

6.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года, составляется и утверждается тарификационный список.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

6.9. 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. Работодатель возмещает весь неполученный работником заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

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.

6.10. Работодатель обязуется оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск может быть перенесен по заявлению работника до получения отпускных.

6.11. Работодатель обязуется извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

6.12. Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

Минимальная заработная плата установлена в соответствии с принятым Федеральным законом от 25.12.2018 № 481-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Индексация заработной платы работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» предусмотрена в соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 68, 220 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 81, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 122-128, 262, ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

7.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников учреждения.

7.2.4. Определить время и место для питания работников, изыскивать возможность для удешевления питания.

7.2.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (по вине работодателя) и при профзаболеваниях.

7.2.6. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.2.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – до 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - до 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – до 50 календарных дней);

-подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

-сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.2.8. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы при поступлении соответствующего заявления от работника:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения

высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

7.2.9. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия вовремя:

- длительной нетрудоспособности;

- отпуска по уходу за ребенком;

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

- отпуска до одного года в соответствии с ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ч. 4 п. 5 ст. 47).

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

7.2.10. Предоставить работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, 2 дополнительных дня отдыха.

7.2.11. Установить размер надбавок (доплат) за отраслевые награды, почетные звания, знаки отличия и т. д.

7.2.12. Установить денежные выплаты педагогическим работникам – победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства.

7.2.13. Предоставить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставить работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.2.14. Ходатайствовать перед органом вышестоящего профсоюзного органа о предоставлении жилья нуждающимся работникам на условиях служебного найма на период их работы в учреждении.

7.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (п. 9 ст. 47 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. "Об образовании в Российской Федерации").

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Использовать средства, полученные из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально – технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.2. Провести в МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии обязательно включить представителя профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

8.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.6.1. Выделять семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена Профсоюза материальную помощь в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ.

8.12. Один раз в полгода информировать коллектив МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения 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).

8.14. Профком обязуется:

- организовать культурные, физкультурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других членов МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска»
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

8.15. Работник в области охраны труда обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения, (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1%, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, 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 работников в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. Работодателем и профкомом устанавливается следующее соотношение в распределении средств, удерживаемых из заработной платы членов профсоюза между Челябинской областной организацией профсоюзов работников народного образования и науки РФ и профсоюзной организацией Ленинского района г. Челябинска общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ: 25 % и 75% соответственно.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, о социально-экономическом развитии учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, оплате труда, социальному страхованию, по приёме организации к новому учебному году и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения (по согласию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст.123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормативным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.9. Членам комиссий по трудовым спорам, урегулированию конфликта интересов, коллективным переговорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе комиссии.

9.10. Освобождать от работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченных Профсоюза по охране труда, внештатных правовых инспекторов труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых совместных с работодателем комиссиях, в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интерес и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

10.5. Направлять учредителям МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» заявления о нарушении руководителем МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска», 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).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде, по пенсионным вопросам в судах.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Осуществлять в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством общественный контроль за своевременным и правильным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять в рамках своих полномочий и в соответствии с действующим законодательством контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, оплате труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

10.13. 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 работника.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

10.15. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

10.16. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

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

11. Развитие персонала

11.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в улучшение качества труда.

11.2. Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (обучение новым и смежным профессиям, повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности учреждения и на основании заявок структурных подразделений;
- включать молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы, в соответствии с действующим законодательством;
- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям), удовлетворенности (неудовлетворенности) условиями и оплатой труда;
- устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от работы, индивидуальный режим труда;
- проводить мероприятия по повышению престижа педагогической профессии.

11.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

11.4. Работник обязан постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями действующего законодательства.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

12.3. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган вышестоящей профсоюзной организации для уведомительной регистрации.

12.4. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

12.5. Предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

12.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

12.7. Рассматривать в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. при поступлении соответствующего заявления на имя работодателя от работника МБОУ «СОШ № 32 г. Челябинска».

12.8. 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 решения – забастовки.

12.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет при условии отсутствия внесенных изменений («Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.43).

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не менее чем за 2 месяца до заключения нового договора и не длятся более 3 до заключения нового договора.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения («Трудовой кодекс Российской Федерации», ст.43).