

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новотаволжанская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза И.П. Серикова
Шебекинского района Белгородской области

срок действия

с 30. 08. 2015 года по 30. 08. 2018 года

От работодателя:


Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новотаволжанская средняя
общеобразовательная школа имени
Героя Советского Союза И.П. Серикова
Шебекинского района Белгородской области»

 А.М. Сабадаш
«31» августа 2015 год



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новотаволжанская средняя
общеобразовательная школа имени
Героя Советского Союза И.П. Серикова
Шебекинского района Белгородской области»

 Л.А. Сергеева
«31» августа 2015 год

Зарегистрирован в отделе
экономического развития,
предпринимательства и труда
администрации Шебекинского района
«10 сентября 2015 г. № 53

(подпись ответственного работника)

Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новотаволжанская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза и.П. Серикова Шебекинского района Белгородской области».
- 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, областным отраслевым тарифным соглашением, Соглашением Шебекинской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) и его председателя **Сергеевой Ларисы Анатольевны**;
работодатель в лице его представителя – директора **Сабадаш Анатолия Михайловича**.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников школы, членов профсоюза.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работника в течение 10 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрании председателя профкома.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:
 1. правила внутреннего трудового распорядка;
 2. коллективный договор;
 3. тарификация педагогических работников;
 4. расписание учебных и практических занятий;
 5. график отпусков;
 6. соглашение по охране труда;
 7. приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда;
 8. положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников образования;
 9. приказы на поощрение работников учреждения;
 10. приказы на увольнение работников;
 11. приказы на сверхурочные работы;

12. приказы на работу в выходные и праздничные дни;
 13. приказы и распоряжения о наложении дисциплинарного взыскания, перевод работников на другую работу, выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы;
 14. приказы на увольнение по любым статьям по инициативе администрации работников выбранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы;
 15. планирование мероприятий и смет по охране труда
 16. приказ на установление начала и окончания учебных смен, перерывов между уроками, на установлении продолжительности работы работников в дневное и ночное время при пятидневной и шестидневной рабочей неделе и праздничные дни;
 17. приказы на установку пятидневной и шестидневной рабочей недели;
 18. приказ о времени начала и окончания перерыва для отдыха и питания работников учреждения;
 19. перечень работ, где по условиям производства перерывы для отдыха и приема пищи установить нельзя с определением порядка и места приема пищи;
 20. инструкции по охране труда;
 21. расследование несчастных случаев на производстве;
 22. приказы на перенос отпуска по производственной необходимости;
 23. приказы по привлечению педагогических работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени;
 24. приказы на изменение учебной нагрузки педагогов;
 25. приказы на привлечение педагогов к выполнению несвойственных работ.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- ❖ по согласованию с профкомом;
 - ❖ консультации с работодателем по вопросам принятых локальных нормативных актов;
 - ❖ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же 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 положений по ее совершенствованию;
 - ❖ участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также областным отраслевым тарифным, Соглашением Шебекинской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 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 существенные 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 в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Учебным планом школы, и по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Учебным планом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, при производственной необходимости, обоснованной администрацией учебного заведения.

Учебная нагрузка на новый 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше 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 предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) представляется 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 ему возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие 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 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 связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста до 3 лет, или окончания этого отпуска.

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

- 2.11. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану. Проведение эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а

также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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 договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению, 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 учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
 - 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
 - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в утверждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет средств работников, внебюджетных источников, экономии).
 - 3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников и содействовать в организации аттестации педагогических работников на первую

и высшую квалификационные категории, а также по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие коэффициенты за полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией в соответствии с Положением об оплате труда.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:
 - 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем, за три 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.
В случае массового высвобождения работников уведомления об увольнении должны иметь социально-экономическое обоснование.
 - 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
 - 4.3. Увольнение членов профсоюза 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).
 - 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
 - 4.5. Стороны договорились, что: преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 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; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).
 - 4.5.1. Высвобождаемым 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.
 - 4.5.2. При появлении новых вакантных 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.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком и графиком сменности, утверждаемыми работодателями по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
 - 5.2. Для руководящих 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 женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени устанавливается в количестве 36 часов в неделю.
 - 5.3. 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

- заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
 - 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.
Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
 - 5.6. На основании приказа Минобрнауки России от 3 февраля 2006 года № 21 выполнение функций классного руководителя не установлено каких-либо норм времени и работы в день, в неделю, в месяц. Порядок выполнения указанной работы определяется общешкольными планами и графиками, личными планами педагогического работника в зависимости от конкретных обстоятельств и мероприятий, связанных с воспитательной работой.
 - 5.7. При возложении на педагогических работников с их согласия функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность общеобразовательного учреждения соответствующими кадрами, а так же другие условия работы в данном общеобразовательном учреждении.
 - 5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания 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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.
 - 5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
 - 5.12. 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 до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
 - 5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
 - 5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемые работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две 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).

5.15. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (при наличии финансовой возможности):

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) (впервые) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 2 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации (при наличии финансовой возможности) – 5 дней и членам профкома – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (при наличии финансовой возможности) – 3 дня;
- учителям и работникам дополнительного образования, подготовившим победителей районных олимпиад и конкурсов дополнительно к отпуску 1 день, а победителям областных соревнований 2 дня;
- за дежурства на дискотеке – 1 день.

5.15.1. Предоставить педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых районным Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения дополнительного отпуска.

5.15.2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные 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 трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. 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.

VI. Оплата и нормирование труда.

б. Стороны исходят из того, что:

б.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования» (Постановление Правительства Белгородской области № 236 – ПП от 30.11.2006 г), с последующими изменениями от 24 декабря 2007 года (постановление правительства Белгородской области № 291 – пп от 24.12.2007 «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области» от 30.11.2006 года № 236-пп, с последующими изменениями от 18 марта 2013 года (постановление правительства Белгородской области № 76 – пп от 18.03.2013 «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области» от 30.11.2006 года № 236-пп).

Постановление Правительства Белгородской области № 159 – пп от 23.06.2008 года «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб» (в ред. постановлений правительства Белгородской

области от 02.02.2009 № 33 – пп, от 29.09.2009 № 315 – пп, от 16 .08. 2010 № 271 - пп, от 29.11.2010 № 405 - пп).

- Письмо департамента образования №9-06/372-АА от 25.01.2013г. «О повышении заработной платы с 1 января 2013г.»

- Постановление Губернатора Белгородской области № 506-пп от 17.12.13г. «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008г. №159-пп»

- Постановление Правительства Белгородской области №121-пп от 24 июня 2014г. «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008г. №159-пп»

- Постановления главы администрации муниципального района «Шебекинский район и г.Шебекино» Белгородской области от 25.04.2014 г. № 521 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Шебекинского района»

- Положения о распределении стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения.

- Положения о введении новой системы оплаты труда и стимулирования работников.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

- оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

- ✓ расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);
- ✓ количества обучающихся по предмету в каждом классе;
- ✓ количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- ✓ повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- ✓ доплат за сложность предмета, учитывающих:

- дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

в) специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета (в зависимости от группы сложности);

- доплаты за неаудиторную занятость педагогических работников включающую следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6.2.1. Учителям-предметникам, выполняющих функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы.

Доплаты учителям-предметникам за выполнение функций классного руководителя не входят в состав специальной части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса. Доплаты рассчитываются в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету, качеству работы классного руководителя.

6.2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6.2.3. Зарботная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб (постановлении Правительства Белгородской области № 159 – пп от 23.06.2008 года (в ред. Постановлений правительства Белгородской области от 02.02.2009 № 33 – пп, от 29.09.2009 № 315 – пп, от 16 .08. 2010 № 271 - пп, от 29.11.2010 № 405 - пп) и прописывается в трудовых договорах (контрактах).

Зарботная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть зарботной платы педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утвержденного базового должностного оклада с учетом поправочного коэффициента и требований к квалификации.

6.2.4 Работникам образовательного учреждения при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, установить размер месячной начисленной зарботной платы не менее 8049 рублей.

6.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

6.3.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, поправочного коэффициента доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на зарботную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную зарботную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.3.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.3.3. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца.

6.5. Выплату заработной платы за время отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.6. По выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листа с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения), при представлении руководителем общеобразовательного учреждения в Управляющий Совет аналитической информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (стимулирующая часть ФОТ для учителей общеобразовательных учреждений устанавливается два раза в году на срок 12 месяцев: с сентября по январь и с февраля по август, выплаты осуществляются ежемесячно в виде стимулирующих надбавок в соответствии с установленными коэффициентами или согласно критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения).

6.8. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера более высокой ставки (должностного оклада) со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Стороны согласились:

6.9.1. В соответствии со Ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (Ст. 142 ТК РФ);
- при предоставлении вынужденных отпусков по инициативе работодателей (простои не по вине работников, капитальные ремонты помещений и т. д.)

6.10. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, отпускных или иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенной ст. 236 ТК РФ.

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

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. Педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на условиях совместительства или без занятия штатной должности, (помимо основной работы), независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячная денежная компенсация для

- обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб.
- 7.2. Совместно контролировать выплату материальной помощи женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет за счет фонда социального страхования в пределах, установленных законодательством.
- 7.3. Продолжить выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов для выпускников, прибывших на работу после окончания педагогических образовательных учреждений вузов и сузов, на хозяйственное обзаведение.
- 7.4. Ходатайствовать перед территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и управлением образования администрации муниципального района Шебекинский район и город Шебекино по вопросу оздоровления членов профсоюза, нуждающихся в лечении по медицинским показаниям в санатории «Красиво» и других, по нормам, предусмотренным на оздоровление работников образования по Шебекинскому району.
- 7.5. Своевременно оплачивать пособия по фонду социального страхования, в том числе листы нетрудоспособности работающих и другие социальные выплаты, предусмотренные законом и постановлениями исполнительных органов.
Пособие по временной нетрудоспособности выплачивать из двух источников: первые три календарных дня заболевания за счет средств работодателя, с четвертого календарного дня - за счет средств Фонда социального страхования РФ (Ч.1Ст.8 ФЗ №202 от 29.12.04 г.), причем при его исчислении учитывается общий (страховой) стаж.
- 7.6. Совместными усилиями добиваться выделения льготного жилья, выделения ссуд на строительство и приобретение жилья по программам ИЖС и другим программам, предусматривающих улучшение жилья работников образования, принятых в Белгородской области.
- 7.7. Обеспечивать выполнение целевых комплексных социальных программ, контроль за состоянием медицинской помощи работающим и обучающимся. Первичное обследование и плановый медицинский осмотр (диспансеризацию) производить за счет бюджетных средств.
- 7.8. Ежемесячно производить выплату классным руководителям в размере 1000 руб. за полный класс – комплект (14 учащихся), с сохранением предусмотренных стимулирующих выплат за классное руководство. В случае меньшей наполняемости класса, оплата за классное руководство производится пропорционально количеству учащихся.
- 7.9. Проводить разъяснительную работу застрахованных лиц об основных положениях Федерального закона от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Рассматривать вопросы об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии застрахованных лиц за счёт страхователя.
- 7.10. Совместно с первичными профсоюзными организациями обеспечить информирование работников о сумме страховых взносов, перечисленных на лицевые счета не реже двух раз в год.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение 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.
- 8.2. Проводить в учреждении специальную оценку рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией рабочих мест.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 8.7. 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).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227 – 231 ТК РФ).
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.11. Обеспечить соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и представители от администрации.
- 8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров- конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
- 8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.18. Профком обязуется проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Социальная защита молодежи.

- 9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе образовательного учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:
 - разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по её реализации;
 - создать комиссию по работе с молодежью;
 - проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых учителей и других работников;

- закрепить наставников из числа наиболее опытных работников за молодыми специалистами в организации;
 - организовывать и проводить массовые физкультурно – оздоровительные мероприятия и спартакиады.
- 9.2. Работодатель предоставляет льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 9.3. Профсоюзный комитет обязуется:
- активно использовать законодательно-правовую базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
 - проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
 - оказывать помощь молодежи в использовании установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 ТК РФ);
 - добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т. п.;
 - информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
 - осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную общественную работу.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:
- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи ТК РФ, а также производится с учетом мнения профкома.
- 10.5. Работодатель обязан предоставить 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).
- 10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ)
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (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 рабочего листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной 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.

XI. Обязательства профкома.

11. Профком обязуется:

- 11.1. 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.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда трудового права.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.6. Направлять в вышестоящие органы учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, 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).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Валуйской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в территориальную организацию профсоюза работников народного образования.

- 11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких.
- 11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:
 - 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в компетентный орган.
 - 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
 - 12.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
 - 12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.