

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя профсоюзного комитета
и администрацией организации
в лице директора муниципального учреждения - с другой,
принятый на собрании трудового коллектива

**муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 130
города Челябинска»**

07.12.2015 протокол № 3, с приложениями 6, листов 69,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К - 119 от 20.07.2016

Приложение: - Письмо № *В21/020-57* от 20.07.2016 на 2 л.



МП

Исполняющий обязанности
председателя Комитета экономики

Селе

И. А. Галанцева

От работодателя:
Директор МАОУ «СОШ № 130
г. Челябинска»



М.А.Машкина

« 07 » декабря 2015 г.

От работников:
Председатель ПК


« 07 » декабря 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 07 декабря 2015 г. по 07 декабря 2018 г.

**Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 130
г. Челябинска»**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

Регистрационный №

от « ___ » _____ 20__ г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средней общеобразовательной школе № 130 г. Челябинска».

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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 130 г. Челябинска» (далее – МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» или учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) – Рыжовой Татьяны Ивановны.

Работодатель в лице его представителя – директора школы Машкиной Маргариты Александровны.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

1.6. 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.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- ◆ Правила внутреннего трудового распорядка.
- ◆ Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».
- ◆ Соглашение по охране труда.
- ◆ Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Трудовой договор (эффективный контракт) с руководителями и работниками учреждения заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжения Правительства от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».

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). Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем 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 указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется объём и преемственность преподавания предметов и классов. Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её 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 учебном полугодиях.

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

2.7. 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 объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

- 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции (работы по определенной 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 уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). 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 обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением административно-управленческого персонала.

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.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно сформированной учреждением, в состав которой включается председатель профкома.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 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).

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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 части первой ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 части первой 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 не 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.

4.3.4. Работникам, высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется оплачиваемое время для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха.

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, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. 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.

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

- 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.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительских собраний и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. 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 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.

5.11. 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.

5.12. 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).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

5.13.2. Предоставлять работникам дни без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября;
- родителям выпускников – день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- работникам, имеющих родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал.

5.13.3. Работникам, увольняющимся впервые по собственному желанию в связи с достижением пенсионного возраста (кроме досрочной пенсии), производить материальное вознаграждение в размере 6000,00 (Шесть тысяч) рублей.

5.13.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц или разделены ими между собой по их усмотрению.

5.13.5. Осуществлять премиальные выплаты к праздничным 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 1 сентября, День учителя, Новый год) и юбилейным датам (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет и т.д.)

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. 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 трудового распорядка и должно быть не 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.

5.17. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года при условии, что это отрицательно не скажется на деятельности образовательного учреждения.

5.18. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» осуществляется на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

6.2. Оплата библиотечных работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (12 число следующего месяца – расчет, 27 /двадцать седьмое/ число текущего месяца – аванс).

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образования утверждёнными Челябинской городской Думой от 25.08.2015, № 12/23;

- выплаты стимулирующего характера, в том числе председателю выборной профсоюзной организации в размере 15% от оклада;

- выплаты компенсирующего характера, в том числе доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труд (15% уральский коэффициент)

- выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

6.5. 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.

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

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном действующим законодательством.

7.3. Организует в МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» горячее питание и буфетную продукцию для учащихся и сотрудников.

7.4. Выделяет семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена профсоюза материальную помощь в размере 10000,00 (Десять тысяч) рублей.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МАОУ «СОШ № 130 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.

8.2. Провести в МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» аттестацию рабочих мест 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 МАОУ «СОШ № 130 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 МАОУ «СОШ № 130 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.

8.7. 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 МАОУ «СОШ № 130 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 работников.

8.12. Оборудовать комнату отдыха для работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. Профком обязуется:

- организовать культурные, физкультурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других членов МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

- проводить работу по оздоровлению детей работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

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 и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, председатель профкома включается в состав комиссии по урегулированию конфликтов.

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.

- согласование иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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 контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

10.4. 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.

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

10.6. Направлять учредителям МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» заявления о нарушении руководителем МАОУ «СОШ № 130 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).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в фонд социального страхования.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

10.15. 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 заработке и страховых взносах работника.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска».

11.3. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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 решения – забастовки.

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

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2016 год

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 130 г. Челябинска» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2016 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Ед.учета	Кол-во	Сроки выполнения	Стоимость (руб.)	Ответственный	Ожидаемая эффективность
1	Проведение периодического медицинского осмотра работников	чел.	96	июнь	190000,00	Машкина М.А. Коновальцева Р.И.	Профилактика и предупреждение заболеваемости
2	Проведение специальной оценки условий труда	мест	15	июль	12000,00	Машкина М.А. Коновальцева Р.И.	Выявление вредных факторов, ухудшающих условия труда
3	Приобретение и установка новых светильников, выключателей	шт	59	март	100000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие СанПин и требованиям пожарной безопасности
4	Покупка и установка противопожарной двери	шт	1	март	18900,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Обеспечение безопасных условий труда
5	Техническое обслуживание установок пожарной безопасности	месяц	12	в течение года	42600,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
6	Техническое обслуживание оборудования, дублирующего подачу сигналов о пожаре на пульт пожарной охраны	месяц	12	в течение года	32389,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда

7	Обслуживание электрических установок	месяц	12	в течение года	235167,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
8	Техническое обслуживание комплекса технических средств охраны	месяц	12	в течение года	14022,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
9	Проведение дератизации и дезинсекции	месяц	2	март, июнь-август	15600,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
10	Обеспечение охраны общественного порядка	месяц	9	январь-май, сентябрь-декабрь	300000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
11	Экстренный вызов вневедомственной охраны	месяц	12	в течение года	65126,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
12	Ремонт туалетной комнаты	шт	1	август	170000,00	Машкина М.А. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
13	Ремонт кабинета физики	шт	1	август	50000,00	Машкина М.А. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
14	Ремонт лестничных пролетов	шт	3	август	100000,00	Машкина М.А. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
15	Открытие малого спортивного зала	шт	1	август	300000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
16	Ремонт кабинета музыки	шт	1	март	75000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
17	Ремонт кабинета химии	шт	1	июнь	90000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
18	Приобретение оборудования для малых спортивных залов	шт	18	август	70000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
19	Приобретение мебели для кабинета химии	рабочих мест	30	август	100000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин

Директор МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»
Согласовано с ПК

М.А.Машкина
Т.И.Рыжова

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2017 год

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 130 г. Челябинска» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2017 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Ед.учета	Кол-во	Сроки выполнения	Стоимость (руб.)	Ответственный	Ожидаемая эффективность
1	Проведение периодического медицинского осмотра работников	чел.	96	июнь	190000,00	Машкина М.А. Коновальцева Р.И.	Профилактика и предупреждение заболеваемости
2	Проведение специальной оценки условий труда	мест	15	май	12000,00	Машкина М.А. Коновальцева Р.И.	Выявление вредных факторов, ухудшающих условия труда
3	Техническое обслуживание установок пожарной безопасности	месяц	12	в течение года	42600,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
4	Техническое обслуживание оборудования, дублирующего подачу сигналов о пожаре на пульт пожарной охраны	месяц	12	в течение года	32389,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
5	Обслуживание электрических установок	месяц	12	в течение года	235167,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда

6	Техническое обслуживание комплекса технических средств охраны	месяц	12	в течение года	14022,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
7	Проведение дератизации и дезинсекции	месяц	2	март, июнь-август	15600,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
8	Обеспечение охраны общественного порядка	месяц	9	январь-май, сентябрь-декабрь	300000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
9	Экстренный вызов вневедомственной охраны	месяц	12	в течение года	65126,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
10	Ремонт актового зала	шт	1	август	120000,00	Машкина М.А. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
11	Замена линолеума на первом этаже	шт	1	август	20000,00	Машкина М.А. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин и пожарной безопасности
12	Замена оконных блоков	шт	2	август	24000,00	Машкина М.А. Головко Н.В.	Соответствие требованиям СанПин
13	Ремонт кабинета технологии	шт	1	август	200000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
14	Ремонт туалета девочек на втором этаже	шт	1	август	70000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
15	Ремонт рекреации первого этажа	шт	1	август	200000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
16	Приобретение мебели для кабинета химии	рабочих мест	30	август	100000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин

Директор МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

М.А.Машкина

Согласовано с ПК

Т.И.Рыжова

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2018 год

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 130 г. Челябинска» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2018 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Ед.учета	Кол-во	Сроки выполнения	Стоимость (руб.)	Ответственный	Ожидаемая эффективность
1	Проведение периодического медицинского осмотра работников	чел.	96	июнь	190000,00	Машкина М.А. Коновальцева Р.И.	Профилактика и предупреждение заболеваемости
2	Проведение специальной оценки условий труда	мест	15	май	12000,00	Машкина М.А. Коновальцева Р.И.	Выявление вредных факторов, ухудшающих условия труда
3	Техническое обслуживание установок пожарной безопасности	месяц	12	в течение года	42600,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
4	Техническое обслуживание оборудования, дублирующего подачу сигналов о пожаре на пульт пожарной охраны	месяц	12	в течение года	32389,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
5	Обслуживание электрических установок	месяц	12	в течение года	235167,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
6	Техническое обслуживание комплекса технических средств охраны	месяц	12	в течение года	14022,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда

7	Проведение дератизации и дезинсекции	месяц	2	март, июнь-август	15600,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
8	Обеспечение охраны общественного порядка	месяц	9	январь-май, сентябрь-декабрь	300000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
9	Экстренный вызов вневедомственной охраны	месяц	12	в течение года	65126,00	Машкина М.А. Усинцев М.В. Головко Н.В.	Обеспечение безопасных условий труда
10	Ремонт первого этажа	шт	1	август	35000,00	Машкина М.А. Головко Н.В	Соответствие требованиям СанПин
11	Замена линолеума на третьем этаже	шт	1	август	20000,00	Машкина М.А. Головко Н.В	Соответствие требованиям СанПин и пожарной безопасности
12	Ремонт фойе	шт		август	15000,00	Машкина М.А. Головко Н.В	Соответствие требованиям СанПин
13	Ремонт рекреации 2 этажа	шт	1	август	200000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин
14	Ремонт туалета девочек на третьем этаже	шт	1	август	70000,00	Машкина М.А. Усинцев М.В.	Соответствие требованиям СанПин

Директор МАОУ «СОШ № 130 г. Челябинска»

М.А.Машкина

Согласовано с ПК

Т.И.Рыжова