

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №10»

на 2016-2019 годы

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №10»

Приказ № 82 от 08.04.2016г.


(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №10»


(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Пронумеровано,
прошито,
скреплено печатью
65 страниц



Директор школы
Бласова И.В.
Бласова И.В.

I. 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 «Средняя общеобразовательная школа № 10».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением ЦК Профсоюза работников народного образования и Министерством образования и науки РФ, Министерством образования и науки РФ и Министерством труда РФ с учетом соглашения между Департаментом образования администрации Владимирской области и Обкомом профсоюза работников народного образования и науки.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки г.Гусь-Хрустальный (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации школы (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Власовой Натальи Владимировны.

1.4 Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, а так же дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников школы, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Стороны несут ответственность за выполнение положений Коллективного договора в соответствии со статьями 51, 54, 55 ТК РФ.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания 08 апреля 2016г. по 08 апреля 2019 года и действует до заключения другого договора (3 года).

Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежне-

го коллективного договора. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия настоящего договора.

1.4.1 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4.2 Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзным комитетом школы (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Работодатель обязуется знакомить до подписания трудового договора каждого вновь принятого работника с текстом данного договора. Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о системе оплаты труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 7) другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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 школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются 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 и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам определяется в соответствии с п.2.1 «Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения (по согласованию) профкома. 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 организации с учетом мнения (по согласованию) профкома. 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. Учителям, для которых данная организация является местом основной работы, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год, 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 нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Лицам, ведущим преподавательскую деятельность, помимо основной работы в организации, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется преподавательская работа только в том случае, если учителя, для которых учре-

ждение является местом основной работы, соответственно, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, 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) (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601);

- 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение 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.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при из-

менении 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 организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться в случаях (ст.77 ТК РФ):

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.14. Расторжение срочного трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного Трудового договора в период беременности женщины, Работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом, женщина фактически продолжает работать после окончания бере-

менности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение Трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

В этом случае Работодатель или правопреемник обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом положения увольняемого с помощью службы занятости. Расторжение Трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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 учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям базовые оклады оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 уведомление должно содержать 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 организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда, квалификацией (категорией), образованием. При равной производительности труда, квалификации, образования предпочтение в оставлении на работе отдаётся (в соответствии со ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей до 16-летнего возраста;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- инвалидам боевых действий по защите Отчества;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка;

- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства (не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия);

- сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двух недельный срок после увольнения) обратился в этот орган, и не был им трудоустроен. За указанным работником сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

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

4.4.4. Одновременно с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу. Не позднее, чем за 2 месяца, администрация обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности и квалификации. При увольнении работника работодатель производит выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

На период трудоустройства за работником сохраняется средняя заработная плата, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, с учетом выплаты выходного пособия.

За работником сохраняется непрерывный трудовой стаж и другие льготы (больничный лист), если перерыв в работе после увольнения не превышает трех месяцев.

В случае ликвидации или реорганизации организации необходимо уведомить об этом письменно каждого работника (под расписку) не позднее, чем за два месяца (по согласованию с работником).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601) (приложение №5), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, режимом работы (приложение № 6), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

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

5.3. Для педагогических работников организации 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 соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, но работодатель может привлекать работников в данный день в случае производственной необходимости (педсовет, совещание и т.д.).

В случае посещения уроков работодатель обязан предупредить учителя об этом предварительно (не менее чем за 1 урок).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации 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 в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при аварийных ситуациях;
- в условиях, создающих угрозу жизни и здоровью детей;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения её последствий;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

5.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, 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 совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

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.

5.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

5.12. Продолжительность очередного отпуска работника не может быть менее предусмотренного законодательством.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 28 календарных дней, а педагогическому работнику – 56 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, кроме беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным администрацией по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря). График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменном виде, не позднее, чем за две недели до его начала. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Досрочный отзыв из отпуска допускается с письменного согласия работника, по согласованию с профсоюзным органом.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

С согласия работника перенесение отпуска допускается на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст.127 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14-и календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с происхождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим женщинам по уходу за ребенком, не достигшим возраста 3-х лет;
- работникам по уходу за заболевшим членом семьи (по медицинскому заключению);
- работающим женщинам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 12 лет;
- работникам для санаторно-курортного лечения;
- работникам со своей юбилейной датой – до 2 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам, согласно письменному заявлению с указанием причин и обязательным оформлением приказа по организации.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом школы.

5.14. 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. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, режим работы школы, работы в

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе 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 организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий, в соответствии с утвержденным графиком дежурства и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

6.1. Производить оплату труда работникам школы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601, Постановлением правительства РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Положением о системе оплаты труда работникам муниципальных учреждений отрасли образования МО г. Гусь-Хрустальный, утвержденного решением Совета народных депутатов МО г.Гусь-Хрустальный от 24.09.2008г. №95/5 с изменениями, внесенными решением Совета народных депутатов муниципального образования город Гусь-Хрустальный, Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10» и Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10» г. Гусь-Хрустальный.

6.2. Составлять тарификацию педагогических и руководящих работников в срок до 31 мая каждого года, своевременно уточнять тарификацию педагогических работников в связи с изменением у них педагогического стажа, образования, присвоением им ученой степени, почетного звания, звания по итогам аттестации. Работодатель обязан предоставлять работникам и Профкому предварительную тарификацию до 31 мая, окончательную – до 1 сентября; информировать Профком обо всех предстоящих изменениях в тарификации.

6.2.1. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением о системе оплаты труда работникам, которое является приложением к Коллективному договору.

6.2.2. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами, в т.ч. планами педагогического работника.

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

6.2.3 Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

6.2.4. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.2.5 Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников организации производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3. Своевременно, не позднее, чем за 2 месяца, ознакомить работников школы с возможными изменениями условий оплаты их труда.

6.4. Премирование работников школы производится на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5. Информирование, не реже одного раза в полугодие, коллектива о размерах финансовых поступлений (средств бюджета, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений организации и частных лиц) и расходовании их согласно смете.

6.5.1 Зарплата работнику устанавливается трудовым договором. Локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

6.6. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (за первую половину месяца – 20 числа месяца, за вторую половину – 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем) в полном объеме. Выплата производится через пластиковые банки России. Заработная плата каждого работника зависит от занимаемой должности, квалификации, выполняемой работы, уровня образования, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Заработную плату за всё время очередного отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, то она выдаётся накануне. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Работодателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случая счётной ошибки.

6.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.8. Удержание заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе. Удержание при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%.

6.8.1 Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

6.9. Расчет средней заработной платы производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется

за последние 12 календарных месяцев путём деления начисленной суммы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

6.10. При прекращении Трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.11. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.12. Работодатель с учетом мнения профсоюзного органа устанавливает выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, премиальные и иные выплаты.

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом мнения профсоюзного органа

6.13.1 Выплаты компенсационного характера включают в себя:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работами с вредными условиями труда (или) основными и иными условиями труда до 12%;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных.

6.14. Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

6.15. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (до 40%) по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения устанавливаются с учетом мнения профсоюзного органа.

6.16. Производить оплату простоев работников по вине Работодателя из расчета 100% заработной платы из фонда оплаты труда.

6.17. Производить оплату простоев работников по причинам, не зависящим от Работодателя и работников (карантин, отключение электроснабжения, теплоснабжения, в период эпидемии, низкая температура воздуха и т.д.) в размере 100% заработной платы из фонда оплаты труда.

Сохранять за работниками, участвовавшими в законной забастовке заработную плату в полном размере (100%).

6.18. Размер доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать с письменного согласия работника в зависимости от объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме, не позднее, чем за 3 рабочих дня.

6.19. Работникам, уходящим на заслуженный отдых, юбилярам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет) выплачивать единовременное вознаграждение в размерах, определяемых Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №10».

6.20. Экономить как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, направлять на премирование согласно Положению «О системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №10», укрепление материально-технической базы, содержание зданий, капитальный ремонт.

6.20.1. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

6.21. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и за высокие результаты работы;
- выплаты за эффективность и качество выполняемых работ;
- выплаты премиальные по итогам работы.

6.21.1. Осуществлять вознаграждение педагогических работников, выполняющим функции классного руководителя в классе не менее наполняемости, установленной санитарными правилами и нормами.

6.21.2. В связи с нерабочими праздничными днями, установленными законодательством РФ о труде производить оплату работникам школы полностью (100%) независимо от количества выходных дней.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Профком обязуется:

6.22. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда, выплат надбавок и доплат, материального поощрения.

6.23. Контролировать правильность установления должностных окладов и тарифных ставок работников.

6.24. Контролировать своевременность изменения тарификации педагогических работников, своевременность выплаты заработной платы.

6.25. Ходатайствовать перед Работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоение почетного звания и т.д.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондом школы в образовательных целях.

7.4. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. 1. Работодатель обязуется:

8.1.1 Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу работниками организации, а также учителями и учебно-вспомогательными работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим в сроки, установленные нормативными актами по охране труда (не менее 1 раза в год).

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

8.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.11. 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.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. 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.

8.1.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату больничных листов.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;

8.2.2. проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.2.3 Руководитель обеспечивает в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный и световой режим в школе.

8.2.4. Профсоюз осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, организует проведение проверок по состоянию охраны труда, мероприятий, соглашений по охране труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией **руководствуется** федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовым кодексом и другими нормативными актами.

9.1. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для их уставной деятельности оборудование, помещения и средства связи. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется школой.

9.2. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность Профкома и не ограничивает его права. Профсоюз неподотчетен и неподконтролен Работодателю. Взаимоотношения с Работодателем Профсоюз строит на основе равного партнерства, диалога и сотрудничества в интересах своих членов.

9.3. Работодатель признает Профком единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении Коллективного договора.

9.4. Ежемесячно и бесплатно через МКУ «Централизованная бухгалтерия» Управления образования перечисляет на счет городской профсоюзной организации членские профсоюзные взносы согласно заявлениям работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. В случае перехода работника в другое образовательное учреждение заявление от работника не требуется.

Работодатель выполняет следующие условия, предусмотренные трудовым кодексом и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.5. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

9.6. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов в органи-

зации – без предварительного согласия соответствующего объединения профсоюзных органов.

9.7. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются. Для увольнения на любом основании председателей, членов выборных профсоюзных органов в организации, организации Работодатель должен получить помимо согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, согласие вышестоящего профоргана.

9.8. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусматривается возможность увольнения.

9.9. Оплата труда руководителю выборного профоргана компенсируется семью отгульными днями (ст. 377 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. 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 интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда.

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 и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. 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 работников.

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Приложения к коллективному договору

1. Решения, принимаемые Работодателем совместно с профкомом (согласно Трудовому Кодексу РФ).
2. Соглашение по охране труда.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
5. Режим работы учреждения.
6. Положение об оплате труда работников учреждения.
7. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения.