

От работодателя:

Руководитель образовательного учреждения

_____ Матвеев Г.Е.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата _____
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

_____ Павлова Л.Г.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата _____
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Новокижингинская средняя общеобразовательная школа»

_____ (полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021-2023 год(ы)

М.П.

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

Регистрационный № ___ от «___» _____ 201_ г.

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

М.П.

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Новокижингинская СОШ» (далее Учреждение) и заключён между работодателем в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя директора Матвеева Г.Е. с одной стороны (далее – работодатель) и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя председателя Павловой Л.Г., с другой стороны (далее Профсоюз).

1.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021г. и действует в течение трёх лет до 31.12.2023 г.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия на 2019–2021годы, Отраслевым территориальным (районным) соглашением по учреждениям Кижингинского района на 2020-2022года и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения .

1.3. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений.

1.4. Работодатель признаёт профсоюз полномочным представителем трудового коллектива Учреждения в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза и сохраняет своё действие в случае изменения наименования, учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. Работники Учреждения , не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет Профсоюза через обслуживающего бухгалтера в размере 1% от заработной платы. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

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

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

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров. В случае не достижения согласия,

указанные спорные вопросы принимаются и рассматриваются создаваемой комиссией в 10-дневный срок. В комиссию, помимо представителей Профсоюза и Работодателя, входят представители районного профсоюза работников образования, уполномоченный специалист администрации МО «Кижингинский район» по трудовым отношениям, специалист отдела образования.

Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к нему, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения автоматически.

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

2.Трудовые отношения.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, который оформляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. В содержание трудового договора включаются условия в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками учреждений на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределённый срок или определённый до пяти лет, установленный уставом учреждения или соглашением сторон.

2.4 Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых возможно указание условий оплаты труда, как:

- Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда(норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- Размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжёлыми вредными и (или) опасными , иными особыми условиями труда, в условиях , отклоняющихся от нормальных условий труда);
- Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
- Объём учебной нагрузки, установленный при тарификации;
- Установленный педагогическому работнику объём учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ №1601 от 22 декабря 2014 года «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»

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.6. Работодатель также обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей, специалистов и служащих, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью

2.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.9. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом 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.

2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя 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 учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием)

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.

2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объёма 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 учётом их специальности, квалификации, другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

2.15. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

2.17. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.18. Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы.

3.4. Работодатель создаёт условия для профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года).

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6. 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.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.8. Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

Аттестация заместителей руководителя проводится аттестационной комиссией отдела образования.

3.10. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

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 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. Проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года, до начала нового.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата(2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-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 и 11 ч. 1. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.7. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.8. При получении согласия Профсоюза на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

Стороны договорились, что:

4.9. 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 пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- Родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- Награждённые государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- Неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.3 Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего

времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, в том числе личными планами педагогического работника, а также дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

5.5. Устанавливается:

36 часовая неделя для женщин, работающих в сельской местности;

- продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;

- нагрузка педагога - психолога в образовательных организациях составляет 36 часов.

5.6. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки РФ в соответствии с ч.7 ст.47 ФЗ РФ №273 от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016№536» об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность² (зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016№42388

5.7. 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, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно - гигиенические нормы и максимально экономить время учителя, не допускать перерывов в работе более двух часов. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при нагрузке 21 час). Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель в праве использовать по своему усмотрению.

5.9. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учётом мнения профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа профсоюза.

5.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Отпуск может быть перенесён на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён позднее, чем за две недели до его начала

Работа в выходные и 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.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, до начала каникул. В период каникул устанавливается рабочая неделя со свободным графиком.

5.15. В каникулярное время и по производственной необходимости учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному Работодателем с учётом мнения профкома.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Работодатель предоставляет работнику краткосрочный отпуск (до трёх дней) по его письменному заявлению с сохранением заработной платы (один раз в год) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- для проводов детей в армию;
- на похороны близких родственников;
- работающим инвалидам;
- неосвобождённому председателю профсоюзной организации и членам профкома;
- на обследование здоровья с выездом за пределы населённого пункта;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

5.18. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для

этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (руководитель, заместители, водитель, секретарь, шеф-повар). оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда

5.21. Дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней в течение года предоставляются:

Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет; работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет, без матери; работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста.

5.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5.23. Отпуск может быть использован по частям с согласия работника. Работодатель обязан предоставить вне графика отпуск работнику во время учебного процесса при предъявлении справки-вызова, при наличии у работника выданной органом здравоохранения путёвки на отдых или лечение. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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 письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.24. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учётом дней дополнительного отпуска составляет:

- учитель- 64 дня,
- завхоз -36 дней,
- библиотекарь -52 дня,
- уборщик помещений, сторож, повар, водитель- 36 дней.

6. Оплата труда и нормы труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе нормативных актов органов власти региона по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.3. В соответствии со статьёй 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции

работника. О предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме и под роспись не позднее, чем за два месяца.

6.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ), за исключением случаев, вызванных форс- мажорными обстоятельствами.

6.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, соответствующих категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по отраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

6.8. При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.9. 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;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжёлыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.10. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

6.11. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся

квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория;

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

6.12. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам), деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере, предусмотренном законодательством. Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных, а также независимо от объёма учебной нагрузки.

6.13. Производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей. Определить объём стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 10% от фонда труда.

6.14. Проведение экспертизы по определению стимулирующих доплат педагогическим работникам осуществляет экспертная группа МБОУ «Новокижингинская СОШ» (приложение «Положение об экспертной группе»).

6.15. Установить, что базовый фонд оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной части. Установить, что специальная часть оплаты труда педагогического персонала включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;

- за наличие почётного звания, отраслевых наград;

- за учёную степень по профилю образовательного учреждения или педагогическую деятельность;

- за работу в сельской местности;

- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное изучение;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

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

Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в полуторном размере, за каждый час работы в ночное время.

6.17. Распределение общей и специальной части производить с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.18. Работодатель регулирует выплаты из стимулирующей части по результатаммотра и аттестации кабинетов, итогам административного контроля.

6.19. Любые удержания из заработной платы работников школы, непредусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с письменного согласия работника.

6.20. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового

учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.21. Устанавливать долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения (администрация, педагоги, получающие зарплату по ЕТС), обеспечивающих реализацию государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего полного общего образования - 90% к 10%.

6.22. Направлять сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение оплаты труда. Работодатель доводит до коллектива письменную информацию о сэкономленных средствах.

6.23. Заработная плата работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, установленном для различных видов работ с нормальными условиями труда 15%.

24. Производить оплату на период временно отсутствующего учителя замещающим педагогическим работникам в размере 100 %.

6.25. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий

6.26. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием.

Время простоя не по вине Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.27. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников: норма убираемой площади в расчёте на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв.м.

6.28. Руководителям образовательных организаций не привлекать учителей к выполнению обязанностей администрации школы по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых учителем напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Стороны подтверждают:

7.2. Специалисты государственных и муниципальных образовательных учреждений сельской местности и рабочих посёлков пользуются правом на бесплатную жилую площадь (без ограничения пределов социальной нормы площади жилья).с отоплением и освещением в сельской местности в соответствии с республиканским законодательством. За специалистами образовательных учреждений сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением.

7.3. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере, предусмотренном законодательством. Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных, а также независимо от объёма учебной нагрузки.

7.4. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

7.5. Работодатель ходатайствует перед органом управления образованием, органом местного самоуправления:

- о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство);
- улучшение жилищных условий;
- обеспечения выплаты за счёт средств муниципальных бюджетов единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в муниципальные учреждения.

7.6. Работодатель создаёт условия для организации питания работников, комнаты отдыха и личной гигиены.

7.7. Совместно с профкомом проводит работу по организации отдыха сотрудников и их детей. По возможности оказывают материальную помощь.

7.8. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводить работу по реализации Федеральных законов №167-ФЗ от 15.12.2001г. «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», №400-ФЗ от 28.12.2013г. «О страховых пенсиях», Стратегии развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ №2524 от 25.12.2012г.) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования»

8. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда заработной платы.

8.3. Проводить аттестацию рабочих мест в кабинетах повышенной сложности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, мастерские, спортзал).

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.8. Обеспечить прохождение обязательных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, гигиенической подготовки, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ) с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Оплату за

медосмотр производит работодатель.

8.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).

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

8.11. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ.

8.12. Обеспечить в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;

- создание условий для отдыха во время «окон»;

8.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108ТК РФ).

Стороны договорились что:

8.14. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссии по расследованию причин травматизма и по каждому случаю оформляет акт по форме Н-1.

8.15. В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда и отдыха, не обеспечение работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создаётся реальная угроза здоровью, (работоспособности) работника, последний, имеет право отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета. Отказ от работы не несёт за собой ответственность работника.

8.16. Работодатель на время устранения опасности предоставляет другую работу, либо оплачивает возникший простой в размере среднего заработка.

8.17. Работодатель :

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

- не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

- проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

- проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

- обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

- обучает электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и

профессиональных заболеваний.

- предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.
- организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.
- обеспечивает санитарно - бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
- выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.
- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда.

8.18. Профком:

- осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
 - осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда
- Профкома.
- обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда.
 - организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
 - участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда.
 - разрабатывает раздел коллективного договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.
 - принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
 - участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.
 - согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
 - участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
 - в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого и высокого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профсоюза вправе вносить представление Работодателю, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. Свобода и творчество

Стороны договорились, что:

- 9.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей.
- 9.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение содержания программы обучения не более чем на 30%, учитывая стандарты и обязательное утверждение на методическом объединении и педсовете.
- 9.3. Работодатель создаёт условия и предоставляет необходимый материал для оформления кабинетов и пополнения их материально-технической базы.

10. Защита молодого учителя

- 10.1. Работодатель обязан предоставлять полную нагрузку (18 часов) молодому учителю (согласно специальности).
- 10.2. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за фактическую нагрузку в течение 3 лет в размере 30%
- 10.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.
Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет.
- 10.4. Молодым специалистом также признаётся работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.
Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до 3 лет) в следующих случаях:
призыва на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную службу;
перехода работника в другую образовательную организацию республики;
нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.
- 10.5. Молодой учитель имеет право на учителя - наставника. Выбор наставника определяется по обоюдному согласию.
- 10.6. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.
- 10.7. Рекомендовать администрации школы ходатайствовать перед органом социального обеспечения об оказании материальной помощи молодым учителям, имеющим маленьких детей.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 11.1. Гарантии деятельности профкома определяется Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым и территориальным Соглашениями по учреждениям образования, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
Стороны договорились о том, что:
- 11.2. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профкома, содействовать его деятельности. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ). Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента

получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкомом о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации Учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, муниципальных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

11.4. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной организации денежные средства (ст. 30, 337 ТК РФ). Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

11.5. Членские взносы перечисляются на счёт Профкома в день выплаты зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

11.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза в проводимых им семинарах, совещаниях.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

11.8 Работодатель обязан не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

11.9.Работодатель обязан предоставлять Профкомом по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам работников учреждения.

11.10. Работодатель содействует Профкомом в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.11.Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюзом по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. (п.4 ст.25 Закона о профсоюзах)

11.12. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав Профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

11.13. Работодатель и Профком могут совместно ходатайствовать о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.14. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком обязуется:

11.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

11.17. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

11.20. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении Работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.19. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с районным комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

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

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

11.22. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

11.24. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

11.25. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.26. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

11.27. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в

Учреждении.

12. Контроль за соблюдением коллективного договора.

Ответственность сторон:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения не реже чем раз в полугодие.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

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

Работодатель

Профком

Директор

Председатель первичной
профсоюзной организации

Г.Е. Матвеев
(подпись, Ф.И.О.)

Л.Г. Павлова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Приложения:

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда
- Положение об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда
- Соглашение по охране труда
- Положение о комиссии по трудовым спорам
- Положение о работе уполномоченного по охране труда
- Мероприятия по охране труда
- Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте
- Типовые штаты
- Форма расчетного листа