**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №12»**

**на 2015 – 2018 год(ы).**

**От работодателя: От работников:**

**Директор бюджетного Председатель первичной**

**общеобразовательного профсоюзной организации**

**учреждения бюджетного образовательного**

**учреждения**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Л.И.Игнатенко Н.Е. Лебедева**

**М.П. М.П.**

**Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.**

**Регистрационный № \_\_\_от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015года.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Руководитель органа по труду**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**МБОУ СОШ №12**

**НА 2015-2018 г.г.**

**ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**муниципального бюджетного образовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №12»**

**ДИРЕКТОР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И. Игнатенко**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Е. Лебедева**

**« 09 » января 2015 г.**

2

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ**

**МБОУ СОШ № 12 ОТ 09.01.2015 г. № 1.**

**ПРИСУТСТВОВАЛО: 71 человек из 76**

**СЛУШАЛИ: ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НА 2015 – 2018 г.г.**

**ПОСТАНОВИЛИ:**

**1). ПРИНЯТЬ ПРОЕКТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВЗЯТЬ ЗА ОСНОВУ.**

**2).ПОДПИСАТЬ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОРУЧЕНО ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ - ДИРЕКТОРУ МБОУ СОШ №12 ИГНАТЕНКО Л.И., ОТ РАБОТНИКОВ - ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛЕБЕДЕВОЙ Н.Е.**

**Единогласно: 71**

**Против: ---**

**Воздержались: ---**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК ДИРЕКТОР ШКОЛЫ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Н.Е. ЛЕБЕДЕВА Л.И. ИГНАТЕНКО**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем

МБОУ СОШ №12 в лице директора Игнатенко Л.И.. и работниками

МБОУ СОШ №12 в лице их представителя первичной профсоюзной

организации (далее «Профком») и является правовым актом, регулирующим

социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ №12.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом

РФ / далее ТК РФ/, иными законодательными и нормативными правовыми

актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право

уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с

работодателем / ст.ст.30,31 ТК РФ/.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть

доведен работодателем до сведения работников под роспись.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного

договора, содействовать его реализации.

1.7. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников,

недействительны и не подлежат применению (ТК РФ, ст.50).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.9. При реорганизации / слиянии, присоединении, разделении, выделении,

преобразовании/ учреждения коллективный договор сохраняет свое действие

в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.(ст.43 ТК РФ) .

1.11. 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 прежнего коллективного договора.(ст.44 ТК РФ).

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания

сторонами.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.20 . Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение об охране труда;
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №12.
5. Положение о премировании работников.

1.21. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно и через профком:

-учёт мнения 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  образовательного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

-участие в разработке и принятия коллективного договора.

1.22. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его

юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.23. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой

частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.24. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в

7-дневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации

в орган по труду по месту нахождения организации (ст.50 ТК РФ).

**П. Трудовой договор**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о

приеме на работу.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель

обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором

(ст. 68 ТК РФ) .

2.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.5.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 её выполнения.

2.6. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.7. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим

работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов

по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами,

других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.8.Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в

трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного

согласия работника.

2.9.Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников,

ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,устанавливается руководителем учреждения 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.

2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является

местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год , как

правило, сохраняется её 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 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.

2.11.Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку

заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. 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 и

учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в том

случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение

является местом основной работы, обеспечены преподавательской

работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. 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.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не

планируется.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

сокращения количества классов (групп) ;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с

производственной необходимостью для замещения 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 том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином 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 подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по

инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. 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) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового

договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник

должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем

за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ) с учётом мотивированного мнения профкома.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной

нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате

труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,

то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и

состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

2.17. При приёме на работу (до подписания трудового договора)

работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить

работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом

учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными

локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК

РФ).

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться

только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными

законами (ст. 77 ТК РФ).

2.19.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.20. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.21. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**ПI. 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 учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.2.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности 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).

3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации педагогических работников (в разрезе

специальности) .

3.6. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем

один раз в пять лет.

3.7. 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).

3.8. 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.

3.9.Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК

РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым

профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю

деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов

управления образованием, а также в других случаях; финансирование может

осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в

соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам

соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**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).

4.2.Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении

численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников,

перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3.В случае массового высвобождения работников уведомление должно

содержать социально-экономическое обоснование.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с

ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или

штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения

профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты

ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.7.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также

преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.10. 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.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего

трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием,

годовым календарным учебным графиком, графиком сменности,

утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию)

профкома, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего

времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в

неделю .

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4.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.

5.5 .В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.6.Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.5.7.настоящего раздела.

5.9. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.10 . Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.11. 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.

5.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

В каникулы - единый методический день в субботу.

5.13.Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.14. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во

внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения

(заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель

вправе использовать по своему усмотрению, в том числе и питание в школьной столовой.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК

РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее,

чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По

желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.16. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может

привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного

согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников

в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих

детей в возрасте до трех лет.

5.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не

предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только

по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном

Положением об оплате труда.

5.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних

каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников учреждения. В эти периоды

педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и

организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной

нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается

приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с

очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.20.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.21.При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели

до наступления календарного года.

5.23.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, превышающая28 календарных дней, по просьбе работника

может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126ТКРФ).

5.24. Работодатель обязуется:

5.24.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск руководителю образовательной организации:

• с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - 3 дня.

5.24.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

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

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.27.Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

• при рождении ребенка в семье – 3 дня;

• в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

• для проводов детей в армию - 3 дня;

• в случае свадьбы работника (детей работника)- до 3 дней;

• на похороны близких родственников - до 3 дней;

• неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации

- 5 дней и членам профкома - 3 дня;

•за проведение открытых городских, областных мероприятий – 1 день ;

•за сбор денег на питание - 3 дня. (Если денежные средства были сданы вовремя в бухгалтерию школы).

• другие случаи в соответствии с трудовым законодательством (ст.128ТКРФ).

5.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.31. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые

10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или)

Уставом учреждения.

5.32. 0бщим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день

при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами

внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником

(ст. 111 ТК РФ).

5.33. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств

педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие

праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового

распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам

возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с

обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями

(перемен). Время для отдыха и питания для непедагогических работников

устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет

30 минут (ст. 108ТКРФ).

5.34. Дежурство по учреждению педагогических работников должно

начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут

после их окончания.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, в день, установленный правилами внутреннего

распорядка, коллективным договором или трудовым договором в денежной

форме. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого

месяца. Форма выплаты - перечисление на лицевой счет работника в СБ РФ.

6.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности(классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);порядок определения стажа педагогической работы; выплаты стимулирующего характера.

6.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.6.Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты по итогам года.

6.7.Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы выплачивается работникам учреждения в следующем за отчетном месяце, т.е. на месяц позже.

6.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.10. Установлен трехмесячный расчетный период для расчета среднего заработка при оплате отпусков и выплаты компетенции за неиспользованные отпуска для всех работников образовательной организации ( статья 139 ТК РФ) с 01.05.2013 года.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличение объёма работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы

определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер

доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с

учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.60, 151 ТК

РФ).

6.12. Работодатель обязуется:

6. 12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в

результате незаконного лишения их возможности трудиться

в размере неполученной заработной платы (среднего заработка) (ст.234 ТК РФ)

6. 13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы,

оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы

с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки

рефинансирования ЦБ РФ.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель

учреждения.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим

работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические

издания в размере 100 рублей в месяц.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами

и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4.Ходатайствовать перед руководством ДО о предоставлении работникам,

имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.5. Профком обязуется:

Выплачивать из средств профсоюзной организации денежные компенсации в размере 500 рублей:

- в связи с юбилеем работника -50,55,60,65 лет;

-в связи со смертью близких родственников.

**VШ. Охрана труда и здоровья**

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам разработать и реализовать мероприятия по улучшению условий охраны труда

с учетом мнения (по согласованию) профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными

на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по

охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и

приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на

начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране

труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за

счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной сертифицированной одеждой,

обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и

обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и

утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и

ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и

обуви за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за

работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине

работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их

учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для

его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных

требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на

время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой

причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессии

(должности) или видам выполняемых работ с учетом мнения (по

согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию цо охране труда, в состав которой на

паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий

и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. 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 учреждении. В случае выявления ими

нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда

принимать меры к их устранению.

8.15. 0беспечить 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.

8.16. Предоставить работникам учреждения помещений и площадок для занятий спортом ;

8.17.Содействовать организации и проведению физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

8.18. Профком обязуется:

-организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов

профсоюза и других работников учреждения;

-проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

-организовывать культурно – массовые мероприятия для членов профсоюза.

8.19. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него

трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

- выполнять требования законодательства по охране труда, правил и

инструкций по охране труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу

третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и

неграмотное отношение к требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой

ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить своевременно обязательные и периодические медицинские

осмотры (обследования).

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-

трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника независимо с его членством или не членством в профсоюзе .

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию)

профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим

коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2,

пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с

учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение

для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения

оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться

средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на

счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии

их письменных заявлений.

9.7.Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной

профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка

перечисления средств не допускается.

9.8. 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, проводимых им семинарах,

совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном

законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его

заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе

работодателя в соответствии с пунктом 2, пункту 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по

любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав

комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических

работников, специальной оценки условий труда, социальному

страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома

рассматривает следующие вопросы:

• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

• привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

• разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

• запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст113 ТК

РФ);

• очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

• применение систем нормирования труда (ст. 162 ТК РФ);

• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим

днем (ст. 101 ТК РФ);

• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

• создание комиссий по охране труда (ст.218 ТКРФ);

• составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

• утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

• установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)

опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

• размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со

дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

• определение форм профессиональной подготовки переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК

РФ) и другие вопросы.

**X. 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 в

размере 1 % от суммы заработной платы.

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 охраной труда в образовательной организации.

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. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о

нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных

нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до

увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в

комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию,

совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему

оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними

подарками.

10. 9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет

нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять

заявки уполномоченному района, города.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным

перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского

страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации,

аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране

труда и даче работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о

заработке и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в

случаях: рождение ребенка, свадьба, похороны, тяжелое материальное

положение.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную

работу в учреждении.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной 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 (указываются сроки

осуществления контроля).

11.4. Рассматривают в течение 7 дней 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. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю

необходимую для этого имеющуюся информацию.

11.8.Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня

подписания.

11.9.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут

начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.