

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
СОБРАНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МБОУ «СОШ № 5»
от __ 15 __ декабря 2020 года

Присутствовали работники школы: 35 человек.

Из них, члены профсоюза 21 человек.

Избрали: председатель - Оралова Н.В.

Секретарь – Овчинникова Л.В.

ПОВЕСТКА:

Вопрос 1. О пролонгации Коллективного договора МБОУ «СОШ № 5»

1. **Слушали:** председателя ППО Оралову Н.В. о содержании коллективного договора МБОУ «СОШ № 5» и его-сроке действия.
2. **Решили:** единогласно пролонгировать срок действия коллективного договора на три года до 05 декабря 2023 года.

Директор

Председатель ППО

Секретарь собрания:



Порцева О.С.

Оралова Н.В.

Овчинникова Л.В.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5»

426 000, г. Ижевск, ул. К.Маркса, 427, тел. (3412) 43-60-93
E-mail: izh5school@mail.ru

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2020 год

Проведена уведомительная регистрация

(Наименование органа по труду)

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Изменения в Коллективный договор
Приняты на общем собрании работников
Образовательного учреждения
«24» 04 2018 года.



От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения



От работников

Председатель первичной профсоюзной органи-
зации общеобразовательного учреждения

Орлова Н.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«24» 04 2018 г.
дата

Общие положения:

П. 2.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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 два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

П.3.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

П. 6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601).

П. 6.5. и в п.6.18. ПВТР Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников образовательных учреждений составляет от 42 до 56 календарных дней, учебно-вспомогательного персонала – 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

П.6.6.9. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (ч.2 ст.96 ТК РФ).

П. 6.6.12. Установить накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не выше пяти часов (ст. 95 ТК РФ), если это не нарушает расписания учебных занятий. При невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

П. 6.6.15. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый удлиненный отпуск педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

П. 6.6.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5. ст.55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

В случае отсутствия определения порядка и условий предоставления длительного отпуска в Уставе учреждения и нормативно-правовых актах учредителя данный вид отпуска предоставляется в соответствии с Приказом министерства образования России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

П. 8.1. Проводят совместную работу и добиваются:

- установления доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации в размере не менее 10-30% от заработной платы;
- установления ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере до 30 процентов к тарифной ставке (оклада).

Раздел «Оплаты труда».

П. 6.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

П. 5.4.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Раздел «Охрана труда»:

Примечания к Приложению № 4:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в

настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).

7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Раздел «Условия труда»:

П.7.2.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу работниками по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей их сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5»

426 000, г. Ижевск, ул. К.Маркса, 427, тел. (3412) 43-60-93
E-mail: izh5school@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2020 годы

Проведена уведомительная регистрация

(Наименование органа по труду)

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П. _____

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
Принят на общем собрании работников
Образовательного учреждения
«05» 12 2017 года.



От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«05» 12 2017 г.
дата



От работников

Председатель первичной профсоюзной органи-
зации общеобразовательного учреждения

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«05» 12 2017 г.
дата

О.С. Торцын
Н.В. Орлова

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5»*

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, территориальным соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз) *Орловой Татьяны Витальевны*;

- работодатель в лице его представителя – директора *Порцовой Ольги Семеновны*.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (см. раздел «Гарантии профсоюзной деятельности»).

1.4. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Удмуртской Республики, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.5. Коллективный договор заключен на *три* года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения названия, реорганизации школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение *тридцати* дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) 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.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

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

В случае разногласий между сторонами, по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязуются подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодателем осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) в соответствии с п. 2.1.10. – 2.1.12. Соглашения между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 г.г.:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

- учет мнения или согласование выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в соответствии с ст. 6 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. Трудовой договор.

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудова́я функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, издаваемых Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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 два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исполнением ими условий трудового договора.

3. Вопросы занятости, высвобождения работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель обеспечивает занятость, в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять 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, также работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- председателям первичных профсоюзных организаций.

3.2.2. 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 работников (ликвидация, слияние, присоединение), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных учреждений, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

ликвидация образовательного учреждения, его филиала, не зависимо от количества работающих;

сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в размере 5 и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

3.2.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ);

3.2.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

- сохранение очереди на получение жилья в учреждении;
- возможность пользования на правах работников учреждения медицинскими, спортивно-оздоровительными услугами оказываемыми учреждением.

3.2.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.2.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять общественный контроль, за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников.

3.3.2. Сохранять гарантии, которыми пользуются члены профсоюза в соответствии с Уставом профсоюза, за работниками, лишившимися работы в связи с сокращением или численности штата, ликвидацией учреждения на период трудоустройства, но не более 6 месяцев.

4. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

4.1. Стороны договорились о том, что

4.1.1. Гарантируют работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Осуществлять подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.2. Организовывать бесплатные для педагогических работников курсы повышения квалификации, не реже одного раза в три года.

4.2.3. Сохранять за работниками место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Осуществлять оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (населенный пункт).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении образования в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

4.3.2. Принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждений, утверждении квалификационных характеристик работников.

5. Оплата и нормирование труда.

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- единые должностные оклады по квалификационному уровню по профессиональным квалификационным группам независимо от образования, стажа и квалификационной категории работника;

- наименования, размеры и условия установления и периоды выплат компенсационного характера (раздел 2 Положения об оплате труда);

- условия оплаты труда заместителей руководителя;

- наименования, условия установления, критерии установления и размеры, периоды выплат стимулирующего характера (раздел 3 Положения об оплате труда);

- размеры и условия предоставления материальной помощи (раздел 4 Положения об оплате труда).

5.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;

- единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- положения об оплате труда МБОУ «СОШ № 5»;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3. Установление, изменение систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

5.4.2. На начало нового учебного года составить и утвердить тарификационный список на всех работников образовательного учреждения, в том числе лиц выполняющих педагогическую работу без занятой штатной должности.

5.4.3. Установить объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для оптимизации классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.4.4. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, производится 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, карантин и в других случаях);

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

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

В указанных в подпункте «б» п. 5.4.5. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.4.6. При уменьшении учебной нагрузки, в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.4.7. Предупреждать каждого педагогического работника в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

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

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

5.4.10. Ознакомить педагогических работников до начала нового учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.4.11. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

5.4.12. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать. В случае организации и проведения работ в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в обычном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.4.13. Установить систему оплаты труда, которая предусматривает и включает в себя:

- тарифную ставку (оклад) по занимаемой должности, а также:
 - выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и опасными условиями труда, учителям физической культуры за работу в условиях воздействия неблагоприятных погодных факторов, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
 - выплаты за классное руководство;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

5.4.14. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: *24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца.*

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Плату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня для получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

5.4.16. Выдавать работникам расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы.

5.4.17. Форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4.18. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работникам учреждения (в том числе и совместителям) производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора;

5.4.19. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы работника.

5.4.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующий в это время ставки рефинансирования БРФ.

5.4.22. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков в соответствии со ст.127, 139 ТК РФ.

5.4.23. Выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов (ст.154 ТК РФ).

5.4.24. Оплату труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере с учетом доплат за работу в тяжелых и вредных условиях труда в соответст-

с утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579. Повышение заработной платы производится по результатам специальной оценки условий труда.

5.4.25. При привлечении работников к сверхурочной работе соблюдать порядок, предусмотренный ст. 99 ТК РФ, обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, при этом продолжительность сверхурочной работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При сверхурочной работе производить оплату труда за первые два часа работы не менее чем в повышенном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.4.26. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при окончании срока действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации - на следующий день после истечения 5-летнего срока;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

5.4.27. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и 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.

5.4.28. За время простоя по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника;

5.4.29. За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата труда производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) работника (ст. 157 ТК РФ);

5.4.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.4.31. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты:

- за работу, не входящую в круг обязанностей работника;
- премирование работников;
- выплачивать материальную помощь;
- устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № ___) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

5.5. Профсоюз обязуется:

5.5.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

5.5.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6. Рабочее время и время отдыха.

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,

режимом сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075).

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 учреждения.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

6.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

6.6.2. Учителям, имеющим учебную нагрузку 18 часов в неделю предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день учитель не обязан присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общешкольных мероприятий учитель обязан принимать в них участие.

6.6.3. Учитывать, что часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, учеба и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6.4. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения.

6.6.5. В случаях, предусмотренных ст.97, 99 ТК РФ, привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.6.6. Разделение рабочего времени для работника на части производится на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст.105 ТК РФ.

6.6.7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.6.8. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст.92 ТК РФ).

6.6.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

6.6.10. Не препятствовать осуществлению права работников на работу по совместительству. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

6.6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего и учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.6.12. Установить накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не выше пяти часов (ст. 95 ТК РФ), если это не нарушает расписания учебных занятий. При необходимости уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

6.6.13. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для введения.

6.6.14. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работникам учреждения предоставлять перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные дни, - при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд. Общим выходным днем является воскресенье.

6.6.15. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый удлиненный отпуск педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

6.6.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- за ненормированный рабочий день (ст.101, 119 ТК РФ) устанавливать для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три дня (Приложение № 6);

6.6.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5. ст.55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

В случае отсутствия определения порядка и условий предоставления длительного отпуска в Уставе учреждения и нормативно-правовых актах учредителя данный вид отпуска предоставляется в соответствии с Приказом министерства образования России от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

6.6.18. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

6.6.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.7. Профсоюз обязуется:

6.7.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о рабочем времени и времени отдыха работников.

7. Охрана труда и здоровья.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Совместно с профсоюзом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда, конкурс на звание «Лучший полномоченный по охране труда учреждения».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в случае поступления средств на эти цели от Учредителя и по ее результатам осуществлять работу работниками по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей их сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

7.2.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

7.2.6. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя. (ч.3 ст.221 ТК РФ).

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

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

7.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет (ст. ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).

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

7.2.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.2.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.13. Предоставлять профсоюзу для общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат и обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и оперативно принимать меры к их устранению.

7.2.14. Обеспечить на средства, выделяемые учредителем, прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников.

7.2.15. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

7.2.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и от-

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их де-

7.2.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2.18. Оборудовать помещение для приема пищи и санитарно-бытовые помещения для работы и отдыха сотрудников (ст.22, 223 ТК РФ).

7.2.19. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

7.2.20. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать обучение членов комиссий по охране

7.2.24. Назначить ответственного по охране труда из административного состава.

7.2.25. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Осуществлять совместно с работодателем контроль за состоянием условий и охраны труда, исполнением соглашения по охране труда.

7.4. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет бюджетных средств Учреждения, внебюджетных источников в порядке, установленном нормативно правовыми актами Российской Федерации, Удмуртской Республики, муниципального образования «город Ижевск», а так же за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

8. Социальные льготы и гарантии

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Проводят совместную работу и добиваются:

- освобождения работников дошкольных образовательных учреждений, имеющих детей от оплаты содержания ребенка в ДОУ;

- льготного питания для сотрудников дошкольных образовательных учреждений;

- установления доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации в размере не менее 10-30% от заработной платы;

- установления ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере до 30 процентов к тарифной ставке (оклада).

8.2. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые дни отдыха по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы детей на службу в армию – два рабочих дня;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;

8.2.2. Основному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному желанию предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, который установлен федеральным законом.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Оказывать содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.3.2. Вести учет среди членов профсоюза о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.3.3. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

8.3.4. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.3.5. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий согласно в соответствии с законодательством.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) вышестоящего органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профсоюзу 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, электронной почтой, «интернетом», оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членами профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. В случае, если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации добровольный взнос, в размере 1 % денежных средств из всей заработной платы работника (ст. ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные и добровольные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съез-

конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых их семинаров, совещаний и других мероприятиях.

9.8. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.374, 376 ТК РФ).

Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух месяцев после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст.373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

9.9. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда социально-экономического развития учреждения.

9.10. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, и других.

9.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (Приложения № 2) (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159, 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 (комитетов, комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (инструкций, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.371, 372 ТК РФ.

9.14. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условия коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

10. Обязательства профсоюзного комитета.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 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 договорной взнос установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации.

Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст.384, 387, 391, 400 ТК РФ, ст.11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о самостоятельном перечислении добровольных взносов с работников не являющихся членами Профсоюза;

10.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательном порядке.

10.6. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

10.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п.10 ст. 86 ТК РФ).

10.8. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.11. Ежегодно осуществлять подписку на Приложение к «Учительской газете» - «Мой профсоюз».

10.12. Периодически (не менее одного раза в учебном году) организовывать учебу профсоюзного актива.

10.13. Совместно с руководителем образовательного учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

10.14. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.16. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи.

10.18. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованию средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.19. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору. Соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.20. Направлять учредителю образовательного учреждения требование 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).

10.21. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности вышестоящих органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательном учреждении и его систематическое обновление.

10.22. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их трудовых правах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.23. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальными актами без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

10.24. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работниками трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).

10.25. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.26. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновна сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

11.3. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст.5.27 КоАП РФ).

11.4. Работодатель обязан:

11.4.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.4.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

11.5. Профсоюз обязуется:

11.5.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

11.5.2. Проинформировать учредителя образовательного учреждения, вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

11.5.3. Потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с производящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК, часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона о Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности).

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 5»;
2. Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5» на текущий учебный год;
3. Соглашение по улучшению условий охраны труда в МБОУ «СОШ № 5» г. Ижевска на 2017 год;
4. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи;
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листков нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3- календарных дней;
- предоставлять работнику образования, являющемуся членом профсоюза, за продолжительный стаж работы в МБОУ «СОШ № 5» дополнительный оплачиваемый отпуск:
 - за стаж от 15 лет до 19 лет включительно в количестве 1- календарного дня;
 - за стаж от 20 лет до 24 лет включительно в количестве 2-х календарных дней;
 - за стаж от 25 лет и выше в количестве 3-х календарных дней.
- предоставлять председателю профкома оплачиваемый отпуск в количестве 5 - календарных дней;