

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного образования и
науки РФ
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
Председатель Н.Н. Наймушина
«28» мая 2016 г.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
Директор О.Е. Козицина
«28» мая 2016 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 - 2019 г. г.

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 9 от «28» мая 2016г.

ЗА РЕГИСТРИРОВАНО
ГОСУДАРСТВЕННЫМ КАЗЕННЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ И НАБЛЮДЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РЕЖЕВСКОЙ ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ»
«14» мая 2016г.
ЗАПИСЬ ЗА № 17/16-КД

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Средняя общеобразовательная школа № 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 Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – директора Козициной Ольги Евгеньевны, работники Учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профком), в лице председателя Наймушиной Натальи Николаевны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 гг., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен на три года (2016-2019 годы), вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового коллективного договора. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.

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

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

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

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию с) 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 частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с Профкомом.

Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком для согласования.

Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае если Профком отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования Профкома данный локальный нормативный акт не может быть принят.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 5 (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с Профкомом) (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 5 (Приложение № 3);
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 5 (Приложение № 4);
- Положение о порядке формирования и расходования внебюджетных средств (Приложение № 5);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ СОШ № 5 (Приложение № 6);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 5

(Приложение № 7);

- Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 5, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и 8 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.21. Настоящий коллективный не ограничивает права работников Учреждения в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.22. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

Стороны договорились:

1.23. В целях содействия развитию социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.24. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию из представителей трудового коллектива либо по контролю соблюдения коллективного договора.

1.25. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану мероприятий по выполнению коллективного договора, составленного на календарный год.

1.26. Один раз в год стороны коллективного договора отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников.

Работодатель обязуется:

1.27. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Режевской Центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.28. Довести под роспись текст коллективного договора до всех работников общеобразовательного учреждения не позднее 5 календарных дней после его подписания. Знакомить под роспись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу в Учреждение работников.

Профком обязуется:

1.29. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

1.30. Содействовать эффективной работе Учреждения.

1.31. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам общеобразовательного учреждения, являющихся членами профсоюза.

1.32. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Учреждении

1.33. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

II. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения. Трудовой договор не может ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу, до заключения трудового договора с работником, знакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Срочный трудовой договор с работником заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговаривать обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

2.7. Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Допускать изменение определенных сторонами условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или численности обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы общеобразовательного учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускать только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работника уведомлять в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон трудового договора. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его

квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с Профкомом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ СОШ № 5 на учебный год» (Приложение № 6).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.13. До ухода в очередной отпуск знакомить под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.14. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.16. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с Профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

2.17. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте и у заместителей директора.

Работники обязуются:

2.18. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.19. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностную инструкцию и инструкции по охране труда.

2.20. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в трудовом коллективе, уважать права друг друга.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

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

3.3. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обязуется:

3.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для дополнительного профессионального образования педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.6. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в 3 года

3.7. Ежегодно предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (при наличии финансовых возможностей).

3.8. В первоочередном порядке для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.9. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.10. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.11. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.12. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

3.13. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения

3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.15. Предоставлять за счет внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по направлению работодателя.

3.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.19. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или на квалификационную категорию состав аттестационной

комиссии включать представителя от Профкома.

3.20. Предоставлять по возможности педагогическим работникам для повышения квалификации, работы по самообразованию, еженедельный методический день. В этот день присутствие работника на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий. Для работы по самообразованию, для получения дополнительного профессионального образования, для подготовки к учебным занятиям и подготовки к прохождению аттестации педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (при наличии финансовой возможности - за счёт средств от приносящей доход деятельности).

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения Профкома. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с Профкомом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.7. 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.

Стороны договорились, что:

4.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.9. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.10. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4.11. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.13. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.14. 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.

Профком обязуется:

4.15. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.13. Сохранять, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников Учреждения определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- учебным расписанием (которые могут изменяться в связи с производственной

необходимостью), устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно - гигиенических требований по составлению расписания;

- годовым календарным учебным графиком;
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Гимназии.

Работодатель обязуется:

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Установить нормальную продолжительность рабочего времени руководителю Учреждения, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), за работу во вредных и опасных условиях труда - не более 36 часов в неделю.

5.3. Конкретную продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливать в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. 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.

5.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определять в астрономических часах и включать проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки должно соответствовать количеству проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулировать расписанием учебных занятий.

5.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливать 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.

5.7. Составлять расписания занятий с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, с тем, чтобы не допускать непрерывную последовательность занятий и возникновение длительных перерывов продолжительностью более двух часов.

При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составлять по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией.

Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

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

5.9. В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.10. Привлекать работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.11. Время каникул в течение учебного года, 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.

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

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

О времени начала отпуска работника извещать под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.14. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.15.. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (без нарушения образовательного процесса) (ст. 128 ТК РФ);
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в год;

другие случаи рассматриваются руководителем Учреждения индивидуально.

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

5.16. По возможности предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 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 среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

5.18. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

5.19. Предоставлять работникам Учреждения ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда согласно перечню профессий и должностей работников Учреждения, занятых во вредных условиях труда по в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

5.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Гимназии, принятыми по согласованию с Профкомом.

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 приёма пищи для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и продолжительность обеденного перерыва не должна быть менее 30 минут.

5.22. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждения

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.23. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.24. Информацию о закрытии классов высвобождением работников доводить до сведения Профкома и работников не менее чем за два месяца.

5.25. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Учреждении

5.26. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев - перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

5.27. Привлекать к работе в школьном летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников по их желанию.

От работы в оздоровительном лагере освобождать классных руководителей выпускных классов.

5.28. На рабочих совещаниях, собраниях педагогического коллектива обсуждать с работниками условия работы в школьном оздоровительном лагере (функционирующем на базе Учреждения подводить итоги летней оздоровительной кампании).

Профком обязуется:

5.29. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

6.4. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №5» (Приложение № 3).

6.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии

с «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №5» (Приложение № 3).

6.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера должностному окладу работникам МБОУ СОШ № 5» (Приложение № 4) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.7. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере средней заработной платы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.9. Работодатель начисляет и выплачивает заработную плату ставки в случаях простоя не по вине работника в соответствии со ст. 157 ТК РФ

Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности общеобразовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора.

6.10. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

6.11. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Профкомом локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда в Учреждении:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним.
- Положение об оказании материальной помощи;
- Положение о выплатах стимулирующего характера к должностному окладу работникам МБОУ СОШ №5;
- Положение о порядке формирования и расходования внебюджетных средств;
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников Учреждения на учебный год.

Все указанные в данном пункте положения являются неотъемлемыми приложениями к Коллективному договору.

6.12. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда в образовательном учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами, не могут противоречить действующему законодательству.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Профкомом.

6.13. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.15. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

6.16. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объёму выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 6.15.

6.17. В состав комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по распределению учебной нагрузки включать представителя Профкома.

6.18. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы, установленными окружным управлением образования, являются 5 и 20 каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.20. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаемые «Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 5» не могут противоречить действующему законодательству.

6.21. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.22. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

6.23. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

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

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

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

6.25. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.26. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые общеобразовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.

6.27. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

6.28. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.29. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.30. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под до сведения работников с подписью Председателя Профкома

6.31. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы), установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждениисистемой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию до достижения ими пенсионного возраста.

6.32. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы) установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждениисистемой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.33. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки

России от 07.04.2014 г. № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждениисистемой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности:

СПИСОК

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	социальный педагог,
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в Учреждениисистемой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности.

6.34. Выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившимсоответствующеепрофессиональноеобразованиевпервыйраз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу (ставке заработной платы) устанавливать повышающий коэффициент 0.1, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждения системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.35. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области.

6.36. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией Учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) - 0,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

6.37. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

6.38. Основанием для выполнения п.п. 6.34 - 6.41 является Соглашение между Министерством общего профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

6.39. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

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

6.41. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярный период с сохранением заработной платы.

Профком обязуется:

6.42. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению заработной платы в установленном порядке.
- стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.43. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов Учреждения по оплате труда.

6.44. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в Учреждении.

6.45. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

При выделении работникам Учреждения путёвки в санатории и профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке без нарушения образовательной деятельности. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

7.3. Работодатель обеспечивает возможность питания работников в столовой Учреждения.

Работодатель обязуется:

7.4. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МБОУ СОШ № 5

7.5. Отчисления профсоюзных взносов вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профком.

7.6. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.7. Юбиляров, работающих в образовательном учреждении, в честь 50, 60, 70, 75-летия за многолетний педагогический труд премировать в размере согласно Положению о премировании педагогических работников МБОУ СОШ № 5 и Положению о премировании административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 5

7.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ; при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ - при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 25% от оклада

7.9. В случае участия работников в федеральных, областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), профессиональных конкурсах они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях, мероприятиях профессиональных конкурсов с сохранением среднего заработка.

7.10. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

Профком обязуется:

7.11. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.12. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.13. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.14. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.15. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.16. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам Учреждения дополнительных путёвок в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

7.17. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

8.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в Учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

8.3. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в Учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется:

8.4. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий труда.

8.6. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

8.7. Обеспечивать за счёт средств Учреждения:

8.7.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.7.2. Организацию обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с

действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

8.7.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.8. 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, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.10. Организовывать обучение и проверку знаний работников Учреждения по охране труда (один раз в три года).

Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

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

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

8.13. 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.

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

8.15. 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, предусмотренном действующим законодательством.

8.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.17. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по всем должностям, профессиям и по всем видам выполняемых работ с учетом мнения по согласованию с Профкомом. Осуществлять пересмотр инструкций по охране труда не реже чем один раз в пять лет.

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

8.19. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

8.20. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с Профкомом - 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников Учреждения через трудового коллектива

8.15. Выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному

(доверенному лицу) 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.

8.17. Оборудовать помещение (учительскую) для отдыха работников Учреждения.

8.18. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

8.19. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать представителей Профкома, в том числе и уполномоченного по охране труда.

8.20. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.21. Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

8.22. Не реже 1 раза в шесть месяцев проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

8.23. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава Профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

8.24. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в Учреждении.

8.25. Организовать в Учреждении проведение трёхступенчатого административно-общественного контроля.

8.26. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

8.27. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.28. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Профком обязуется:

- обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым или смертельным исходом с работниками и обучающимися;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, конкурсов, совещаний и обучающих мероприятий по охране труда;
- оказывать помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов

профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- содействовать созданию комиссии по охране труда в Учреждении, выборам уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- проводить разъяснительную работу с работниками Учреждения по летнему оздоровлению их детей;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников общеобразовательного учреждения в санатории, профилактории;
- осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;
- 2 раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- предъявлять требования к руководителю Учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения;
- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывать содействие администрации в подготовке Учреждения к новому учебному году.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников Учреждения,

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в организации комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

9.6. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательного учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы).

9.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом (п. 8.3.5. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы).

9.10. Предоставлять 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.11. Членов профкома включать в состав комиссий Учреждения:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации;
- по аттестации педагогических работников;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по охране труда;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

9.12. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

9.14. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома.

Профком обязуется:

9.16. 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.

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

9.18. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.19. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.20. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.21. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.22. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении

квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.23. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию педагогических работников на новый учебный год, по тарификации, по аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

9.26. Совместно с администрацией Учреждения осуществлять административно - общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

9.27. Направлять Учредителю 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).

9.28. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.29. Проводить работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения.

9.30. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории – профилактории.

9.31. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми.

9.32. Из средств первичной профсоюзной организации Учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

9.34. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

9.35. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.37. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

Х. Разрешение трудовых споров

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, 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. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении

контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.3. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

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

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

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

11.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

11.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.