

«Работодатель»

Директор МБОУ СОШ № 5 г. Искитима

Представитель «Работников»

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ №5 г. Искитима



И. М. Райзер
(ФИО)

(подпись)

Н. Г. Шестернина
(ФИО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средняя общеобразовательная школа № 5 города Искитима Новосибирской области на 2017-2020 годы

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ СОШ № 5 г. Искитима
«16» мая 2017 г., протокол № 2

Коллективный договор зарегистрирован в отделе по труду
администрации города Искитима Новосибирской области
Регистрационный № 4 от «16» мая 2017 г.

Начальник отдела по труду
Администрации города Искитима
Новосибирской области
А.В. Григорьев



город Искитим
2017

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел I Общие положения	4
Раздел II Трудовой договор	6
Раздел III Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9
Раздел IV Высвобождение работников и содействие их к трудоустройству	10
Раздел V Рабочее время и время отдыха	11
Раздел VI Оплата и нормирование труда	15
Раздел VII Социальные гарантии и льготы	18
Раздел VIII Охрана труда и здоровья	18
Раздел IX Гарантии профсоюзной деятельности	20
Раздел X Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	22
Раздел XI Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	23
Приложения № 1 Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников МБОУ СОШ № 5 г. Искитима	
1. Общее положение	25
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников	26
3. Права и обязанности работодателя	30
4. Права и обязанности работников	31
5. Рабочее время и время отдыха	36
6. Оплата труда. Объем педагогической работы/объем учебной нагрузки	42
7. Трудовая дисциплина. Меры поощрения и взыскания	44
8. Дисциплинарные взыскания	45
9. Охрана труда	47
10. Техника безопасности и производственная санитария	49
11. Социальные льготы и гарантии	49
12. Защита персональных данных	49
13. Заключительные положения	49
Приложения № 2 Соглашение по охране труда	50
Приложения № 3 Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 5 г. Искитима	52
1. Общее положение	53
2. Формирование фонда оплаты труда учреждения	54
3. Структура фонда оплаты труда	54
4. Определение размеров должностных окладов работников	56
5. Формирование оклада (ставки) заработной платы учителя	68
6. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат	69
7. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда	70
8. Оплата труда работника на условиях совместительства	70
9. Порядок установления стимулирующих выплат	70
10. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного	73

бухгалтера	
11. Порядок и условия применения часовой оплаты труда	73
12. Требования к организации работы Комиссии	74
13. Заключительное положение	74
Приложение № 1 «Структура фонда оплаты труда учреждения»	75
Приложение № 2 «Тарификация педагогического персонала»	76
Приложение № 3 «Размеры выплат и специальной части фонда оплаты труда»	77
Приложение № 4 «Перечень стимулирующих выплат»	78
Приложение № 5-9 «Перечень критериев оценивания за качественные показатели»	79
Приложение № 10-14 «Листы оценки деятельности для установления выплаты на период»	87
Приложение № 15 «Итоговый оценочный лист»	95
Приложение № 16 «Расчетный лист»	96
Приложения № 4 Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 5 г. Искитима, дающих право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обеззараживающих средств	97

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении - средняя общеобразовательная школа № 5 города Искитима Новосибирской области (МБОУ СОШ №5 г. Искитима).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и другими законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ №5 г. Искитима и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профкома) Шестерниной Надежды Геннадьевны;
 - работодатель в лице его представителя – директора школы Райзер Ираиды Михайловны (далее – работодатель).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ст. 31 ТК. РФ)
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке,

аналогичном порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

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

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников в третью пятницу декабря.

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

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

- Правила внутреннего трудового распорядка; (приложение № 1)
- Положение об оплате труда работников; (приложение № 2)
- Соглашение об охране труда; (приложение № 3)
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (приложение № 4)
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.19. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет включительно.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ СОШ №5 г. Искитима и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения Трудового договора.
- 2.3. Трудовой договор с работником (как правило) заключается на неопределенный срок (бессрочный). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.
- 2.5. При приеме на работу, работодатель обязан до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с локальными нормативными актами, (коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в учреждении).
- 2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8. и подпункте 2.8.1 приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

- 2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых МБОУ СОШ №5 г Искитима является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на этот период другим преподавателям.
- 2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:
 - 2.12.1. по взаимному согласию сторон;
 - 2.12.2. 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 временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без 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 время простоя либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего 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 2.11.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 57 ТК РФ).
- 2.14. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.15. Прекращение трудового договора и (или) срочного трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 и ст. 79 ТК РФ).
- 2.16. Работники обязуются:
 - качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
 - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.17. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
- 2.18. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).
- 2.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.
- 2.20. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

- 2.21. Временный перевод работника на другую работу возможен в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ.
- 2.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку, включая обучение новым профессиям (ст.197 ТК РФ)

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ СОШ №5 г. Искитима (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года

3.5. Работодатель обязан при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173–176 ТК РФ.

3.8. Организовывать проведение аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.9. В состав аттестационной комиссии при аттестации работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации только в том случае, если аттестуемый является членом профсоюза.

3.10. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после выхода их на работу.

3.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.12. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

IV . ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- совместно с профсоюзом разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости;
- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

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

4.2. В случае ликвидации МБОУ СОШ №5 г. Искитима уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет или ребенок, которого проходит срочную военную службу;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам.
- 4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6. 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.
- 4.7. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 4.8. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывая посильную помощь.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, и обслуживающего персонала МБОУ СОШ №5 г. Искитима устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая (по сравнению с предусмотренной ст. 91 ТК РФ) продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников МБОУ СОШ №5 г. Искитима продолжительность рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы) устанавливается в зависимости от занимаемой педагогическим работником должности и устанавливается либо фиксированная продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 36 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.
- 5.5. Понятие "продолжительность рабочего времени не более 36 часов" не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени.
- 5.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.7. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлены следующие нормы:
- педагог-психолог-36 часов в неделю
 - социальный педагог-36 часов в неделю
 - преподаватель-организатор ОБЖ-36 часов в неделю
 - педагог-организатор-36 часов в неделю
 - учителям-логопедам - 20 часов в неделю
- 5.8. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 5.9. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда (сторожа).

- 5.10. Перечень должностей работников работающих с ненормированным рабочим днем:
- Руководитель организации (директор).
 - Заместители руководителя.
 - Главный бухгалтер.
- 5.11. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 5.12. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов.
- 5.13. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), педагогический работник использует по своему усмотрению.
- 5.14. Согласно статье 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада.
- 5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
- 5.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха ст. 153 ТК РФ.
- 5.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и с учетом мнения профкома.
- 5.18. Привлечение работников МБОУ СОШ №5 г. Искитима к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 5.20. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 5.21. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

- 5.22. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.
- 5.23. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником. (ст.123 ТК РФ)
- 5.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.25. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.
- 5.26. Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 5.27. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 5.28. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 ТК РФ с учетом категорий работников:
- педагогические – 56 календарных дней, в соответствии с (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. №724), в соответствии со ст. 334 ТК РФ)
 - несовершеннолетним – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ)
 - инвалидам – 30 календарных дней (ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов).
 - остальные работники - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)
- 5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.30. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки рабочих мест).
- 5.31. 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).
- 5.32. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.
- 5.33. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.
- руководителю организации (директор) – 4 календарных дня
 - заместителям руководителя - 3 календарных дня
 - главным бухгалтерам и т.д.) – 3 календарных дня.
- 5.34. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, выполняющим общественную работу с ненормированным

рабочим днем, а именно не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 3-х дней и членом профкома до 3-х дней.

- 5.35. Предоставлять работникам краткосрочный 3-х дневной отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье;
 - в случае свадьбы работника или его детей;
 - на похороны близких родственников;
 - при успешной сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» ГТО.
- 5.38. Общим выходным днем являются воскресенье.
- 5.39. Время перерыва для отдыха и питания, графика сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
5. 40. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).
- 5.41. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск,
- 5.42. Работодатели осуществляют предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 5.43. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 5.43.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 5.43.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 5.43.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №5 г. Искитима. Оплата труда работников включает в себя :
- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплат из специальной части фонда оплаты труда (для педагогических работников);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

- 6.2. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.
- 6.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 6.4. Месячная заработная плата работников, отработавших за период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной платы в Новосибирской области.
- 6.5. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) пятого числа текущего месяца и двадцатого числа месяца, следующим за расчетным, путём перечисления на счёт работника в ПАО Банк «Левобережный».
- 6.6. При выплате заработной платы пятого числа работнику выдаётся на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащий выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 6.7. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию её начисления и выплату ответственность несёт главный бухгалтер.
- 6.8. Работодатель обязуется:
 - 6.8.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.
 - 6.8.2. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
 - 6.8.3. Знакомить работников с учебной нагрузкой по итогам тарификации под роспись.
 - 6.8.4. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ в размере среднего заработка, неполученной заработной платы ст. 236 ТК РФ.
- 6.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

6.10. С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

- Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области. Данная выплата производится молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры сроком не менее чем на три года по полученной специальности с муниципальным образовательным учреждением.

Единовременная денежная выплата и ежемесячная надбавка молодым специалистам назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу, соответствующую полученной специальности, и оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись. Ежемесячная надбавка начисляется в размере 25% установленного должностного оклада (тарифной ставки) пропорционально отработанному времени с учетом нагрузки и выплачивается в течении 3 лет с момента заключения договора.

При расторжении трудового договора, перевода работника по желанию на другую постоянную работу, не соответствующей полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

6.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных актах в соответствии с муниципальными правовыми актами и положением по оплате труда учреждения.

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

6.14. Штат организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются

соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

- 6.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.
- 6.16. Работникам, принимающим участие в сдаче норм ГТО в рабочее время, каждый день оплачивается в размере среднедневного заработка.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
 - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 7.2. Работодатель обязуется:
 - 7.2.1. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.
 - 7.2.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.
 - 7.2.3. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
- 7.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:
 - 8.1. Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
 - 8.2. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам

- выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу.
- 8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями по охране труда.
 - 8.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
 - 8.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
 - 8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
 - 8.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
 - 8.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.
 - 8.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 8.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
 - 8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.12. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10тыс. рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
 - 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 8.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 8.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
 - 8.17. Работники обязуются:

- 8.17.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 8.17.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.17.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.
- 8.17.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.17.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы.
- 9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 9.3. Стороны договорились о том, что:
 - 9.3.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
 - 9.3.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 9.3.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
 - 9.3.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с согласия профкома.
 - 9.3.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых

Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях ст. 374 ТК.

- 9.3.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, только с предварительного согласия выше стоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.3.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
- 9.3.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и др.
- 9.3.10. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 9.3.11. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (статья 377 ТК).
- 9.4. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

9.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем и его представителями.

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

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

10.4. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.5. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 10.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 10.12. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 10.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 10.14. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.
- 10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
- свадьбы сотрудника,
 - смерти близких родственников,
 - юбилейной даты сотрудника,
 - в других исключительных случаях.
- 10.16. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 10.17. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.
- 10.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 10.19. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 10.20. 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 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Коллективный договор размещается на сайте образовательного учреждения, с целью свободной доступности работникам.

11.5. Рассматривать в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Соблюдать 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.

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

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, по истечении срока стороны вправе продлить договор.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Представитель работодателя –
руководитель образовательного
учреждения



/Райзер И. М./

подпись Директор школы
должность, ФИО

От работников:

Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации

/Шестернина Н. Г./

подпись Председатель ППО
должность, ФИО

«16»мая 2017 г.