

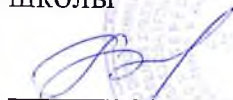
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА А.Н. САБУРОВА»

на 01.02.2021-31.01.2024 годы

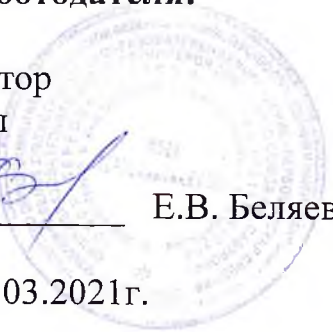
От работодателя:

Директор
школы



Е.В. Беляева

24.03.2021г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Кулигина О.В.

24.03.2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по
труду _____

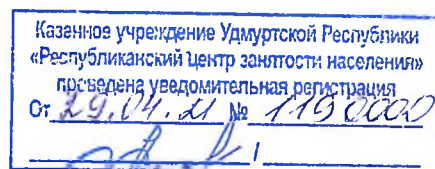
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

Руководитель органа по
труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



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 «Первомайская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Н.Сабурова» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – 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 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, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации (далее – профком) ;
- работодатель в лице директора учреждения.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников, соответствующего подразделения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней с момента его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение *трех* месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.14. В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; положение о премировании работников; положение о порядке и условиях установления

надбавки за стаж непрерывной работы; другие локальные нормативные акты) по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

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

- согласование с профкомом;
- 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, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника (ст. 74 ТК РФ).

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен в письменном виде ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. 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 (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения (при условии уведомления работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца) возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогических работников, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя 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.73 ТК РФ).

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

О введении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

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

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

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников или штатов рассматривать с участием профсоюзной организации (ст.82 ТК).

При этом при принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме известить об этом выборную профсоюзную организацию.

При одновременном сокращении пяти и более работников одного Учреждение работодатель обязан в письменной форме известить Профсоюз не позднее, чем за 3 месяца.

В отношении работников – членов профсоюза увольнение по основаниям п.п. 2, 3, 5, 6 а, в, д, 8, 10 ст. 81 ТК – производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, до 18 лет, если ребенок учится; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. 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.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, после увольнения гарантируется сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3.1. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;

5.3.2. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

5.3.3. Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

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.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий Работников (ст. 92 ТК РФ):

Для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от 16 до 18 - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.4.1. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное законодательством и настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

5.8. Администрации учреждения при составлении расписаний уроков должна избегать возникновения длительных перерывов между уроками. При невозможности оптимизации расписания по объективным обстоятельствам в случае суммарного перерыва между занятиями в течение недели более 5 учебных часов предусматривать предоставление дополнительных дней отдыха в каникулярное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.8.1. Не считать длительные перерывы между уроками рабочим временем работника.

5.8.2. За длительные перерывы между уроками в расписании суммарным числом более 5 учебных часов в неделю предоставлять дополнительные дни отдыха в каникулярное время по соглашению сторон в количестве до 2 дней за учебный год.

5.8.3. Учителям, имеющим учебную нагрузку до 24 часов в неделю, по возможности, предусматривать один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Учителям, имеющим детей дошкольного возраста, при учебной нагрузке менее 24 часов освобождать от уроков субботние дни (при отсутствии классного руководства, но не более 1 дня в неделю).

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

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с оплатой труда в соответствии со ст.152 ТК РФ.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.14. 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.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.18. 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.

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

5.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.20. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыва для отдыха и питание предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий Работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год. Сторожам определяется режим работы по графику, смена через 2 дня.

5.21. Работодатель ведет учет рабочего времени и принимает все меры к тому, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.22. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

5.23. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения первичной организации Профсоюза Учреждения, обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения Работников график ежегодных отпусков.

5.23.1. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.23.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466).

5.23.3. Педагогическим работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с детьми-инвалидами и/или ОВЗ на основании приказа руководителя в количестве до 4 календарных дней по соглашению сторон.

5.23.4. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.23.5. Работник должен быть извещен под подпись о времени начала отпуска за две недели до его начала.

5.23.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.23.7. Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

5.23.8. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

5.23.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. (ст. 121 ТК РФ).

5.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

VI. Социальные гарантии

Все меры социальной поддержки, перечисленные в разделе, распространяются на членов профсоюзной организации или работников, перечисляющих 1% от заработной платы на расчетный счет профсоюза.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам краткосрочный внеочередной отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (согласно ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства 1 календарный день;
- для проводов детей работника в армию до 2 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 2-х календарных дней;
- на похороны близких родственников от 3 до 5 календарных дней;

6.1.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.1.3 Предоставлять работникам отгулы за:

- работу без больничных листов – 3 дня;
- участие в профсоюзных мероприятиях – по 1 дню за каждое;
- за дежурство в праздничные дни – по 1 дню за каждое;
- за призовые места в районных и республиканских олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях в рамках спартакиады школьников – по 1 дню за каждое;
- членам профсоюзного комитета – до 3 дней (по решению комитета).
- за участие в поселковых и районных мероприятиях – по 1 дню за каждое.

VII. Оплата и нормирование труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством и системами оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

7.4. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме согласно ст. 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к природным или климатическим условиям, отклоняющихся от нормальных;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

7.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Наполняемость классов, групп, установленная в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении (утверждено постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196), Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства РФ от 01.07.1995 года №677, а также с Гигиеническими требованиями к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, содержащимися в Санитарно-эпидемиологических правилах (СанПиН 2.4.2.1178-02), утвержденных Главным санитарным врачом Минздрава РФ 25 ноября 2002 г, введенных в действие 1 сентября 2003 года, является максимальной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер и форму такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в коллективном договоре. Выплаты производятся при этом в пределах фонда оплаты труда. (П. 5.2.1. ОС).

7.9. Работодатель обязуется:

7.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

7.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1 МРОТ.

7.9.3. В случае задержки заработной платы более 15 дней работник МБОУ имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). При этом за работником сохраняется среднемесячная заработная плата за все время приостановки работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда (согласно Соглашению).

7.9.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, место работы и должность; заработную плату – на усмотрение работодателя.

7.9.5. Решать вопрос о выделении финансовых средств на проведение аттестации рабочих мест в соответствии со ст. 226 ТК РФ, и о выделении денежных средств в размере 0,1 % от фонда заработной платы на проведение мероприятий по охране труда.

7.9.6. Учитывать, что молодой специалист может отказаться от классного руководства в первый год работы;

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

7.9.8. Системы оплаты труда, формы материального и морального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда (учебная нагрузка) и другое устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, районной профсоюзной организацией в соответствии с законодательством и закрепленными в коллективном договоре, соглашениях положениями. (ст. 333 ТК. Закон "О профсоюзах" ст.11 п.3).

7.9.9. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7.9.10. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии:
 - ✓ при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - ✓ при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - ✓ при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
 - ✓ при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
 - ✓ к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики; к профессиональным праздникам;
 - ✓ в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
 - ✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры всех видов премий формируются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, и определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке. Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, утвержденными руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

VIII. Развитие кадрового потенциала

8.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего не коллективного договора считают привлечение и закрепление кадров в Учреждении, содействие в получении ими дополнительного профессионального образования, служебного роста и социальной защищенности.

8.1.1. Сторонами создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенциала Работников, развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

8.1.2. Проводятся конкурсы профессионального мастерства среди Работников.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Может организовывать получение дополнительного профессионального образования Работников.

8.2.2. Создает необходимые условия для совмещения работы Работников с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях, организациях высшего образования без отрыва от работы, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

8.2.3. Направляет Работников с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, в пределах, выделенных на это денежных средств.

IX. Молодежная политика

9.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в учреждение по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с Работодателем.

В течение трех лет с момента заключения трудового договора Работодатель не может увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

9.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

9.2.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении.

9.2.2. Содействие повышению их профессиональному и карьерному росту.

9.2.3. Развитие творческой и деловой активности работающей молодежи.

9.2.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности

9.2.5. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

9.2.6. Активизация и поддержка патриотического просвещения молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2.7. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью: советов молодых специалистов, советов наставников.

9.3. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

9.3.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной организации профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

9.3.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

9.3.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной организации профсоюза.

9.4. Коллективным договором предусматривается:

9.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

9.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

9.4.3. Формирование условий для проведения патриотического и духовно нравственного воспитания молодежи.

9.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.

9.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

9.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

Х. Гарантии и компенсации

10. Стороны договорились, что работодатель:

10.1. ходатайствует о выделении в первоочередном порядке места в муниципальных общежитиях для проживания работников МБОУ.

10.2. Дети и внуки сотрудников Учреждения имеют право посещать детский сад с возраста от 1,5 до 3 лет по заявлению родителя (бабушки, дедушки, законного представителя) (**Приложение № 1**) до получения путевки в порядке очереди при условии занятости на этот период родителя (бабушки, дедушки, законного представителя) в указанном Учреждении.

10.3. Предусматривает меры материального поощрения для победителей районных конкурсов «Учитель года» и «Воспитатель года».

10.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

10.5. Организует в учреждении общественное питание (столовая, места для приема пищи).

ХІ. Охрана труда и здоровья

11. Работодатель обязуется:

11.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

11.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2 % от фонда оплаты труда.

11.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

11.4. На паритетной с Профсоюзом основе образовать комиссию, выбрать уполномоченных по охране труда; создать систему охраны труда, определить должностные обязанности лиц, ответственных за безопасные условия труда, осуществлять контроль за деятельностью руководителей МБОУ по соблюдению этих условий, добиваться снижения заболеваемости работников.

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

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

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

11.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

11.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

11.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

11.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

11.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

11.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников МБОУ, а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности. В соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.21. Обеспечивать перечисление средств на обязательное медицинское страхование и на проведение обязательных медицинских осмотров работников МБОУ. В соответствии ст. 46 Закона РФ "Об образовании" ФЗ от 21.11.2011г. №323-ФЗ (ред. от 29.07.2017г.) обеспечивают педагогическим работникам МБОУ бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров, а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности

11.22. Предоставлять бесплатно транспорт для проведения бесплатного диспансерного обследования работников в районной больнице.

11.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по организации досуга и оздоровлению детей работников учреждения.

XII. Гарантии профсоюзной деятельности

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. 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.

12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (либо по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

12.7. Работодатель признает работу в качестве председателя первичной организации Профсоюза и в составе ее выборного органа значимой для деятельности учреждений образования и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации. Работник, член профсоюзной организации, имеет право на прохождение аттестации по соглашению в случае, если работник является членом профсоюзной организации не менее 2-х лет до аттестации.

12.8. Совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

12.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 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).

12.10. Работодатель не препятствует Профсоюзу в ознакомлении со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемыми на уровне МБОУ (ФЗ «О профсоюзах» ст.11, п.3).

12.11. Председатель профкома включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

12.13. Администрации МБОУ в установленном порядке обеспечивать ежемесячно и бесплатно действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в

размерах, предусмотренных Уставом профсоюза (ст.28, п. 3 Закон "О профсоюзах"), по письменным заявлениям работников.

Не члены профсоюза, по их заявлению, могут перечислять 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации в целях реализации настоящего коллективного договора (ст. 377 ТК).

12.14. В соответствии с разделом 6 Соглашения МНО УР и Рескома профсоюза работников народного образования и науки руководителю образовательного учреждения:

- предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором свободное от работы 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.

- не препятствовать участию представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

12.15. В МБОУ в рабочее время могут проводиться следующие мероприятия, в которых участвуют члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Администрацией МБОУ комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором:

- переговоры между профсоюзом и администрацией по подготовке заключения коллективного договора и соглашений, подведение их итогов, по коллективным трудовым спорам;

- учеба, семинары в системе обучения профактива.

За время участия в перечисленных мероприятиях за членами профсоюза сохраняется средняя заработная плата. (Закон «О профсоюзах» ст.25, п.5,6, ст.39, 374 - ТК, ОС, ст. 11.3.3)

12.16. В соответствии с действующим законодательством председатель профкома и его заместитель, не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Администрации МБОУ без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, ст.374 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе Администрации МБОУ с руководителем (председателем) профкома и его заместителями в течение двух лет после истечения срока их выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст., 374-ТК, то есть с предварительного согласия вышестоящего профоргана - городской (районной) организации профсоюза (ст.376-ТК, ст.25, п. 1.2.3. – Закона о Профсоюзах).

ХIII. Обязательства профкома

13. Профком обязуется:

13.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их законных прав и интересов, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. Участвовать в разработке программ и нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профзаболеваний и экологической безопасности, защищая права и интересы членов профсоюза, участвовать через первичные профсоюзные организации в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), добиваться возмещения вреда, причиненного здоровью на работе; осуществлять профсоюзный контроль по этим вопросам; проводить обучение руководителей и профактива (Закон "О профсоюзах» ст.20, п.2).

13.3. Осуществлять независимый профсоюзный контроль соблюдения руководителем МБОУ законодательства о труде, в том числе, по вопросам трудового договора (контракта), (расторжение с согласия профкома), рабочего времени и отдыха, оплаты труда, сроков выдачи зарплаты и отпускных.

13.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

13.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

13.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.10. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам.

13.11. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

13.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям.

13.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XIV. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

14. Стороны договорились, что:

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

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

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

14.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. 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.

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания или с даты, указанной в договоре.

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XV. Заключительные положения

15.1. В течение действия коллективного договора могут быть внесены изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения, оформляются приложением к настоящему коллективному договору и является неотъемлемой частью. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения «Работников», «Работодателя» и органов Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики.

15.2. Возникшие трудовые споры по выполнению коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.3. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на «Профкома» с обязательным участием представителя «Работодателя».

15.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или воспрепятствовании деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.5. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

15.6. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания действия коллективного договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7-дневный срок начать коллективные переговоры.

15.7. Коллективный договор заключен в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Первомайская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза А.Н. Сабурова» Завьяловского района Удмуртской Республики в трех экземплярах, каждая из которых имеет одинаковую силу.

Регистрационный номер _____
Дата регистрации _____
Подпись руководителя Учреждения
(уполномоченного должностного лица),
принявшего заявление
_____/_____/

Начальнику Управления образования
МО «Завьяловский район»
Красноперовой Наталье Геннадьевне

Ф.И.О. родителя (законного представителя)
проживающего (ей) по адресу:

контактный

тел.: _____

e-mail: _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с Разделом 10 п.10.4. Коллективного договора на 2021-2024г.г. прошу принять в МБОУ «Первомайская СОШ» структурное подразделение Первомайский детский сад общеразвивающего вида

Ф.И.О. ребенка _____

дата рождения _____

серия и номер свидетельства о рождении _____,

являющегося ребенком (внуком) _____,

(Ф.И.О. работника)

принятого(-ой) на должность _____

_____ в МБОУ «Первомайская
СОШ» структурное подразделение Первомайский детский сад общеразвивающего вида
на основании приказа о приеме на работу № _____ от «___» _____ 20__ г.

Дата _____ Подпись _____

С информацией о сроках и правилах приёма документов в МБОУ «Первомайская СОШ» структурное подразделение Первомайский детский сад общеразвивающего вида, лицензией на осуществление образовательной деятельности, Уставом, образовательными программами и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности МБОУ «Первомайская СОШ» структурное подразделение Первомайский детский сад общеразвивающего вида прав и обязанности обучающихся (воспитанников)

ознакомлен(а)

Дата _____ Подпись _____

Выражаю свое согласие на обработку персональных данных моих и моего ребенка с целью, указанной в настоящем заявлении, с возможностью осуществления сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, распространения (в том числе передачи), обезличивания, блокирования, уничтожения персональных данных автоматизированным и неавтоматизированным способом МБОУ «Первомайская СОШ» структурное подразделение Первомайский детский сад общеразвивающего вида.

Согласие действительно до достижения целей, указанных в настоящем заявлении. Настоящее согласие может быть отозвано мной только путем направления отзыва в письменной форме в адрес оператора. В случае отзыва настоящего согласия до окончания срока его действия, я предупрежден о возможных последствиях прекращения обработки персональных данных моих и моего ребенка.

Дата _____ Подпись _____

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

23 (двадцать три)

ЛИСТОВ

Директор  Е.В. Беляева

«27» 04 2021 год

**Казенное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский центр занятости населения»**

Срок действия	2021	2024	3 года
	Дата начала действия	Дата окончания действия	Срок действия
Карточка уведомительной регистрации изменений коллективного договора	20 – 2128 (единый регистрационный номер 11900003/2010)		
дата регистрации	29.04.2021		
МБОУ Первомайский СОШ			

Замечания по содержанию:

Общие положения.

Раздел «Общие положения»: Замечаний нет.

Раздел «Оплата труда»: проверил Русских Е. А. Замечаний нет.

Раздел «Охрана труда».

Раздел «Охрана труда»: Замечаний нет.

Раздел «Условия труда».

Раздел «Условия труда»: Замечаний нет.

**Ф.И.О., должность, подпись лица,
ответственного за организацию
уведомительной регистрации**

**Ф.И.О., подпись представителя
организации, предприятия,
получившего коллективный договор**

П.А.Дубовцев

