

бюджетное общеобразовательное учреждение
города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 89»

Изменения и дополнения в Коллективный договор

ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

между работодателем и работниками
бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска
«Средняя общеобразовательная школа №89»

на 2020-2023годы



От работодателя

Директор БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа №89»

И.Е.Хмельницкая



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа №89»

Л.И. Котова



В соответствии со статьей 44 ТК РФ стороны коллективного договора: администрация БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа №89» в лице директора Хмельницкой Ирины Евгеньевны и работники школы, которых представляет профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации Котовой Ларисы Ивановны заключили дополнительное соглашение к Коллективному договору и договорились о нижеследующем:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования. (ст. 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.13.2. по инициативе работодателя в случаях:

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с замещением временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- в) 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);
- г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- д) 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.

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ).

2.15. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 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.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91,92,93 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников и работников из числа административно-хозяйственного и учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая может превышать 40 часов в неделю

Установить 5-дневную рабочую неделю для следующих категорий работников:

- главный бухгалтер
- ведущий бухгалтер
- заведующий хозяйством
- заведующая библиотекой
- электрик 5 разряда
- заведующий производством
- секретарь-машинистка
- гардеробщик
- дворник 1 разряда
- плотник 3 разряда
- уборщик служебного помещения 1 разряда
- сторож
- слесарь-сантехник 6 разряда

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов (ст.333 ТК РФ) конкретного продолжительности рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установлен за ставку заработной платы объемов учебной нагрузки выполнение дополнительных обязанностей возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава,

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет, а так же лиц осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Составление расписание уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более двух уроков в день.

Учителям по возможности предусматривается один свободный день, для методической работы и повышение квалификации.

5.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительское собрание и т.п.), учитель в праве использовать по своему усмотрению

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником(ст.111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время

одновременно с обучающими, в том числе в течении перерывов между занятиями (перемен).
Время для отдыха и питание для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Для непедagogических работников рабочий день устанавливается с 9.00 до 17.30 часов с перерывом на обед с 13.00 -14.00 час.

5.16. Дежурство педагогических работников должно начинаться за 20 минут до начала занятий и не более 20 минут после его окончания.

1. продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя, Согласно ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018), режим рабочего времени должен предусматривать

2. работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,(смены).

4. время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

В учреждении школы №89 устанавливается время начала и окончания работы, отдыха и питания:

при 40-часовой рабочей недели:

Начало рабочего дня: 8-00

Окончание рабочего дня (понедельник, вторник, среда, четверг): 18-35

Окончание рабочего дня (пятница): 17-35

Перерыв на обед: 13-00 - 14-00

Выходные: суббота, воскресенье.

при 36-часовой рабочей недели:

Начало рабочего дня: 8-00

Окончание рабочего дня (понедельник, вторник, среда, четверг): 18-35

Окончание рабочего дня (пятница): 17-35

Перерыв на обед: 13-00 - 14-00

Выходные: суббота, воскресенье.

Сторож - устанавливается в соответствии с графиком сменности – сутки через двое

Начало рабочей смены: 20-00

Окончание рабочей смены: 8-00

Приём пищи осуществляется в течение рабочей смены.

Выходные устанавливаются в соответствии с графиком сменности.

для работников, работающих в режиме неполной рабочей недели (неполного рабочего дня), а также на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) режим рабочего времени и времени отдыха (в том числе время перерыв на обед) устанавливается трудовым договором.

Иной режим рабочего времени так же может устанавливаться в трудовом договоре с Работником.

Режим работы руководящих работников школы определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельности школы. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно- должностной режим вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. (ст. 101 ТК РФ).

- Директор БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательной школы №89» -с 8.00-17.30обед13.00-14.00

- Учебно-воспитательные должности – с 8.00-17.30 обед 13.00-14.00

- Завхоз – 8.00-17.00 обед 13.00-14.00

- Заведующая столовой – 6.00-15.00
- Заведующая библиотекой -8.00-16.30обед13.00-14.00
- Бухгалтерия –9.00-17.30 обед 13.00-14.00
- Дворник -8.00до 17.30 обед 13.00-14.00
- Тех. персонал (понедельник-пятница)-8.00-16.00 обед 13.00-14.00,суббота -8.00-12.00
- Сторож-20.00-8.00 посменно через 2 ночи

5.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, по заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, кроме того, предоставлять дополнительно:

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 Уставом учреждения, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года»

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании заявления, в котором работник должен указать конкретный период длительного отпуска, предварительно согласовав его длительность с работодателем за месяц до ухода в длительный отпуск для того, чтобы работодатель мог найти замену работнику.

На основании заявления работника оформляется распорядительный акт организации. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся в учебных классах. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

При длительном отпуске возможен досрочный выход работника (с предупреждением работодателя за месяц до выхода) и по согласованию сторон.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется по согласованию сторон и заявлениям работников.

Продления длительного отпуска на основании листка временной нетрудоспособности нет, так как отпуск не оплачивается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по согласованию сторон и должно быть оговорено заранее.

5.18.2.Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

е)при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности-3 дня к отпуску (по заявлению работника).

ж) за продуктивную методическую, творческую, спортивную работу, участие в ЕГЭ/ОГЭ

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.9.3. Заработная плата выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.12 и 27 числа каждого месяца. Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы

6.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой компенсации не менее 1/100—по областному соглашению о социальном партнерстве на 2019-2021гг от 14.12.19 № 104-С является обязательной)

(в размере не ниже 1/90 – устанавливает Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2019-2021гг от 23.2019г 1.— это не обязательно, но рекомендуем присоединиться к этому соглашению!)

работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя." Ст. 236 ТК РФ;

Выплата компенсации не менее 1/100—по областному соглашению о социальном партнерстве на 2019-2021гг от 14.12.19 № 104-С является обязательной)

(в размере не ниже 1/90 – устанавливает Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2019-2021гг от 23.2019г 1.— это не обязательно, но рекомендуем присоединиться к этому соглашению!)

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.27.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства;

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения: установлению учебной нагрузки, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

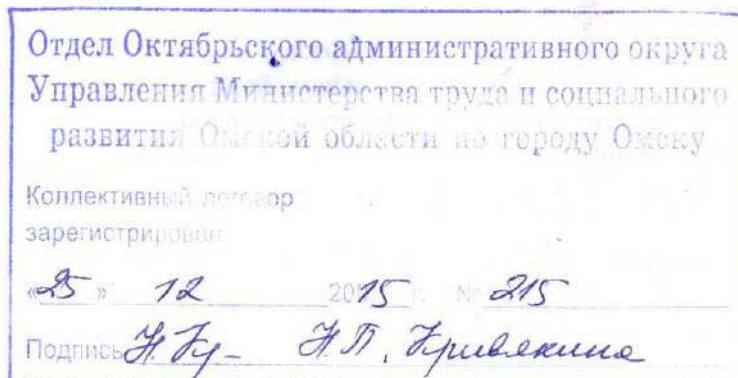
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

между работодателем и работниками
бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска
"Средняя общеобразовательная школа № 89"
на 2016 - 2019 годы



Принят на общем
собрании работников
протокол № 5
от "25" декабря 2015 года



От работодателя:

Директор
БОУ г. Омска
"Средняя общеобразовательная школа № 89"

И.Е. Хмельницкая
И.Е. Хмельницкая
"25" декабря 2015 года

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
БОУ г. Омска
"Средняя общеобразовательная школа № 89"

Л.И. Котова
Л.И. Котова
"25" декабря 2015 года

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и Настоящий является Правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 89»
- 1.2. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые социально – экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов. Заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение). Установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, по соблюдению интересов работников при приватизации учреждения и его имущества, (ст. 41 ТК РФ), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016-2019 годы между Министерством образования Омской области и Омским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 10 декабря 2014года; Соглашение о социальном партнерстве на 2016-2019 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением "Федерация Омских профсоюзов".Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки на 2016–2019 годы от 10 декабря 2015 года.
 - 1.1. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Котовой Ларисы Ивановны (далее - профком), работодатель в лице его представителя - директора Хмельницкой Ирины Евгеньевны
 - 1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. .30 ТК РФ).
 - 1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации.
 - 1.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего, срока реорганизации. (ст. 43 ТК РФ).
 - 1.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
 - 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. (ст. 44 ТК РФ).
 - 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
 - 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются указанными представителями сторон.

- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает с учетом мнения профкома:
- 1) устав БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 89»
 - 2) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 3) положение об оплате труда работников
 - 4) план мероприятий по охране труда;
 - 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8) положение об оплате труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 89»
 - 9) другие локальные нормативные акты.
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- 1.13.1. с учетом мнения профкома;
- 1.13.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.13.3. 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;
- 1.13.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 1.13.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.14. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

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 соглашениями, 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 с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается в соответствии с тарификацией и закрепляется в ежегодном дополнительном соглашении к трудовому договору, объем учебной нагрузки может быть изменен только с письменного согласия работника.

2.7. 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.

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

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

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

2.10. 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.

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

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.13.1. по взаимному согласию сторон;

2.13.2. по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с замещением временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) 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);

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) 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.

2.14. 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, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 ТК РФ).

2.15. 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. 74, 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.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении 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.

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

3.3.3. 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).

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

3.3.5. 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, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием.

3.3.6. Организовывать проведение 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. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении п.1 - 3 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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: не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. 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.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91, 92, 93 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Режим работы руководящих работников школы определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельности школы. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. (ст. 101 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, в том числе включая работу вне учебного учреждения, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соблюдения санитарно – гигиенических норм и рационального использования рабочего времени учителя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

5.3. Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке 18 часов.

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

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

5.6. 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.

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

5.8. 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.

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

5.10. В каникулярное время педагогические работники (при отсутствии основной деятельности) и прочий 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 и с согласия работника, на условиях дополнительного соглашения с сохранением заработной платы.

5.11. Очередной отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется работникам по должности: учитель, педагог-психолог, учитель - логопед, инструктор по физической культуре, педагог-библиотекарь, заместитель директора (за исключением заместителя директора по АХР).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома до 15 декабря текущего года.

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

5.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- б) с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и списком должностей в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (не менее трех календарных дней).

5.15.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- а) в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- б) на похороны близких родственников - 3 дня;
- в) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- г) работающим инвалидам - 3 дня, в течение учебного года, каникулярное время;
- д) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня
- е) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- ж) за продуктивную методическую, творческую, спортивную работу - 3 дня.

5.15.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы

- а) в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- б) для проводов детей в армию - 2 дня;
- в) при рождении ребенка в семье – до 5 дней
- г) работающим инвалидам до 60 дней.

Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года.

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

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.18. 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 за 20 минут до начала занятий и продолжаться 20 минут после их окончания.

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 БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа №89» являющегося приложением к коллективному договору и разработанного в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» в редакции Постановлений Администрации города Омска от 28.05.2009 N 384-п, от 31.07.2009 N 601-п, от 20.05.2010 N 389-п, от 08.12.2010 N 1201-п, от 10.02.2012 №283-п.

- 6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 N 1601н).
- 6.4. Должности руководителей учреждений, заместителей и главного бухгалтера не входят в профессионально-квалификационные группы.
- 6.5. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Приказа Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"
- 6.6. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 6.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.
- 6.9. Работодатель обязуется:
- 6.9.1. При внесении изменений в систему оплаты труда БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа №89» проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации.
- 6.9.2. Обеспечивать учет мнения профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.
- 6.9.3. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца.
- 6.9.4. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы
- 6.9.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- 6.9.6. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.
- 6.9.7. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).
- 6.9.8. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.9.9. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

6.9.10. Извещать работников обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации).

6.11. Привлечение работников к выполнению в помещениях гимназии ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

6.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления (департаментом образования Администрации города Омска) о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами, доступом в Internet в образовательных целях.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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 составить план мероприятий по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.4. 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.

8.5. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране

труда на начало учебного года.

8.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.7. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.8. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов и справочных материалов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.9. 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.

8.10. Применять СИЗ прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

8.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

8.20. 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.

8.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.23. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха

работников и их детей.

8.25. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

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

8.27. Профком обязуется:

8.27.1. осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

8.27.2. принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с Работодателем в рамках социального партнерства;

8.27.3. избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его современным средствам, формам и методам работы по охране труда за счет средств фонда социального страхования;

8.27.4. систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации школы и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

8.27.5. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.27.6. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.27.7. добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения им условий коллективного договора и соглашения по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 статьи 81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профкома. (ст. 82 ТК РФ)

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1% при наличии их письменных заявлений. В случае возникновения трудовых споров, 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 2% от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения, производит ежемесячные доплаты председателю профкома в размере не менее 20% от ставки заработной платы (ст.377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов,

конференций, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной учебы и других мероприятиях.

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

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

9.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения установлению учебной нагрузки, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

9.13.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

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

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

9.13.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

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

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

9.13.7. применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

9.13.8. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.13.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

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

9.13.11. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

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

9.13.13. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

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

9.13.15. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.13.16. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9.13.17. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им коллективного договора, соглашения по охране труда и других нормативных

актов принятых с учетом мнения профкома.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих надбавок.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

10.15. Участвовать в реализации целей и задач учебно – воспитательного процесса школы, программы развития, способствовать повышению качества ведения образовательного процесса.

10.16. Содействовать созданию здорового микроклимата в коллективе школы.

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

10.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.19. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях обращения и положительного решения профкома.

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. (ст. 55. ТК РФ)

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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