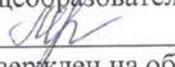


**Березовское муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №11»**

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Березовского муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №11»

 М.В. Михеева
Утвержден на общем собрании работников
Протокол №1 от 14.01.2021

УТВЕРЖДЕНО:
Директор Березовского муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа №11»

 А.Н. Денисова
Приказ от 14.01.2021 № 4



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
БМАОУ СОШ №11
на 2021-2025 гг.**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской
области "Березовский центр занятости"
от 01 января 2021 г.
Запись за № 6-11

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Березовском муниципальном автономном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа № 11" (далее по БМАОУ СОШ № 11)

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, законов Российской Федерации, Свердловской области, Березовского городского округа.

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде..

Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице руководителя образовательной организации Денисовой Алины Николаевны (далее – работодатель) и работники, интересы которых представляет председатель Первичной профсоюзной организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с председателем работников образовательной организации

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать председателю Первичной профсоюзной организации ОО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. С учетом мнения работников в лице их представителя определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.11. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные

командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием работников в лице их представителя.

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

2.2.16. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года до ухода работника в очередной отпуск.

При установлении педагогическим работникам, для которых БМАОУ СОШ №11 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах. Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует должности, квалификации, и, если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

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

2.2.17. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других школ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых БМАОУ СОШ №11 является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.2.18. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

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

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

2.2.23. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с Первичной профсоюзной организацией ОО должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.24. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте и у инспектора по кадрам.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, Уставом БМАОУ СОШ №11.

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

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

2.3.4. Соблюдать нормы профессиональной этики педагогических работников согласно действующего законодательства об образовании, Устава БМАОУ СОШ №11, Положения о соблюдении норм профессиональной этики.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям по профилю педагогической деятельности (ст.197 ТК РФ, ст. 48 Федерального закона об образовании).

3.2. Повышение квалификации педагогических работников происходит в соответствии с планом повышения квалификации, согласованным с профсоюзным комитетом, с целью реализации права педагогических работников на дополнительное

профессиональное образование, и необходимостью профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО.

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются директором лицея на каждый календарный год с учетом мнения Профкома и перспектив развития Лицея, (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социально-экономических проблем.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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 образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177ТК РФ.

3.3.5. Организовывать процесс 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.

3.3.6. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или на квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от Первичной профсоюзной организации ОО.

3.3.7. Для работы по самообразованию, получения дополнительного профессионального образования, для подготовки к учебным занятиям и подготовки к прохождению аттестации педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие. Профком обязуется:

3.3.8. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка проведения аттестации педагогических работников ОО.

3.3.9. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, с учетом сельской местности, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации). 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;

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.5. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период времени- год.

При суммированном учете рабочего времени по итогам за год количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за этот год.

4.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия председателя Первичной профсоюзной организации БМАОУ СОШ № 11.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: директор, заместитель директора, заместитель директора по АХЧ, инспектор по кадрам, секретарь.

Работодатель обязан согласовывать с председателем Первичной профсоюзной организации БМАОУ СОШ № 11 перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения работников.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.9. Привлекать к работе в школьном летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников, согласно их учебной нагрузке. Учителя, принимающие экзамены, должны выработать учебную нагрузку в оздоровительном лагере в свободные от экзаменов дни. От работы в оздоровительном лагере освобождать классных руководителей выпускных классов.

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

4.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников в лице их представителя не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

4.15. График отпусков своевременно доводить под роспись до сведения всех работников.-График отпусков составлять на основании согласий работников.

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

4.16. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на льготное предоставление отпуска:

- работникам моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание, - участникам военных конфликтов,
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.17. Педагогическим работникам лица не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

По соглашению между работником и директором ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

4.19. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней

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

4.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.23. Работники в лице их представителя обязуются:

4.23.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Директор ОО разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

5.4. Считать важным создание в ОО системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда работников БМАОУ СОШ № 11 доплату педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)

5.5. Заработная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца (9-го числа месяца, следующего за отработанным, окончательный расчет за отработанный месяц текущего месяца - и 24-го числа за первую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Конкретный размер аванса установить в размере 40% от заработной платы.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный Работником банковский счет. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате;
- при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.7. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий(должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

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

5.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в учреждениях бюджетной сферы (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

5.16. Работникам гарантируются применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения работников в лице их представителя или устанавливаемых настоящим коллективным договором.

5.17. Работодатель обязан обеспечить условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка, при сложном материальном положении, при продолжительной болезни.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда*.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем работников в лице их представителя.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

7.1.10. Обеспечить целевое использование средств на охрану труда.

7.1.11. Обеспечивать за счёт средств ОО:

- организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек. Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- организацию и проведение:

1) необходимых вакцинаций работникам бесплатно;

2) дополнительных вакцинаций за счёт собственных средств работников.

- сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников в соответствии с действующими нормами (Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работников, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением).

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.15. Организовать работу по охране труда и безопасности труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

7.1.16. Провести специальную оценку условий труда (ранее - аттестация рабочих мест) в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013 г. Оценка условий труда проводить не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать представителей Профкома, в том числе и уполномоченного по охране труда.

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

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

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с Профсоюзной организацией ОО 2 раза в год (в мае, декабре текущего года).

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

7.1.20. Оборудовать помещение (учительскую) для отдыха работников ОО.

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

7.1.22. В случае смерти работника учреждения оказать материальную помощь его семье в размере среднемесячной заработной платы из фонда заработной платы.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

7.2.1. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

7.2.2. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда, за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.2.3. Создать на паритетной основе совместно с представителем работников в лице их представителя комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.4. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда представительного органа, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.5. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе, договариваться с руководителем о проведении мероприятий по профилактике эмоционального выгорания учителей:

- семинары, мастер-классы, тренинги с психологом;
- проведение интерактивных игр, квестов для сотрудников ОО,
- проведение праздничных мероприятий;
- реализация культурно-образовательной программы с целью расширения кругозора и отдыха (поездки по Свердловской области, по стране),
- коллективное посещение театров, музеев, выставок и др.

7.2.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюзной организации и других работников ОО, проводить дни здоровья;

7.2.7. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников ОО в санатории-профилактории

7.2.8. Оказывать работникам лица помощи в оздоровлении их детей:

- проводить разъяснительную работу с работниками ОО по летнему оздоровлению, санаторно-курортному лечению их детей;
- помогать в сборе документов для летнего оздоровления детей, санаторно-курортного лечения.

7.3. Работники обязуются:

7.4. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.5. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся.

7.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.7. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам ОО путёвок на оздоровление в санатории-профилактории. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утверждённому графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимых для лечения и отдыха по этой путёвке. При выделении работнику путёвки в санаторий или профилакторий работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке без нарушения образовательной деятельности. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

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

8.3. Материальная помощь работникам Лицея оказывается в соответствии с локальными нормативными актами.

8.4. Работодатель обеспечивает возможность получения горячего питания работниками в столовой ОО. Работодатель обязуется:

8.5. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией БГО.

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

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

8.8. Премировать юбиляров, работающих в образовательном учреждении, в честь 50, 60, 65, 70, 75-летия и т.д. за многолетний педагогический труд (из стимулирующей части фонда оплаты труда).

8.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области.

8.10. Добиваться выделения для детей сотрудников лицея:

- подарков к Новому году, билетов на новогодние ёлки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

8.11. Оказывать материальную помощь (при наличии финансовых средств):

- многодетным семьям;
- ветеранам;
- пенсионерам и инвалидам;
- в связи со смертью близких родственников;
- в случае смерти самого работника

- оказать помощь его семье, - на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- на День свадьбы;
- на рождение ребенка;
- в связи с тяжёлым материальным положением в семье,
- в связи с тяжёлым заболеванием (операцией),
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

8.12. Ходатайствовать о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, о предоставлении жилых помещений государственного специализированного жилищного фонда Свердловской области (Закон «Об образовании Свердловской области» от 15.07.2013. № 78-03).

Профком обязуется:

8.13. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём (программы строительства жилья для бюджетников за счёт собственных средств).

8.14. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками лицея и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, праздничные мероприятия в лицее, поездки на базы отдыха, поездки по области, по стране по культурно-образовательной программе).

8.15. В случае участия работников в областных, городских, районных соревнованиях (спартакиадах), профессиональных конкурсах освобождать их от работы на время участия в данных мероприятиях с сохранением среднего заработка.

8.16. Оказывать помощь в оформлении документов:

1) на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (Закон об образовании Свердловской области от 15.07.2013. №78-03).

2) на получение льготного налогообложения сотрудникам, имеющим детей.

3) на получение налогового вычета за истёкший год в связи с лечением, обучением (себя и детей), покупкой жилья.

4) помощь в сборе документов на звание «Ветеран труда».

8.17. Оказывать помощь в получении полиса ОМС, его смене каждому работнику и членам его семьи.

8.18. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, выдавать заверенную копию карты аттестации рабочих мест за всё время работы в соответствующих условиях.

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

8.20. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников - членов профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

8.21. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в трудовой и профсоюзной деятельности.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников лица в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым Кодексом РФ: членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Трудовым Кодексом РФ на основании личных заявлений работников.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ). Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в организации комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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

9.6. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательного учреждения за счет средств бюджета, внебюджетных средств, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, в том числе для проверки

соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.8. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.9. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

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

9.11. Членов профкома включать в состав комиссий ОО:

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

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

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, учитывается мотивированное мнение Профкома;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

9.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

9.18. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.19. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

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

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

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

9.23. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОО.

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

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

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

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

9.28. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

9.29. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

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

9.31. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории - профилактории в иные санатории (по возможности).

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

9.33. Из средств первичной профсоюзной организации ОО оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

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

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

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

9.38. Содействовать в оказании членам профсоюзной организации бесплатной юридической помощи со стороны районного и областного комитетов профсоюза работников образования и науки.

X. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

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

10.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

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

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

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

11.6. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

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