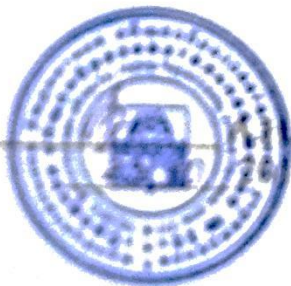



**Коллективный договор
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 20»
на 2018-2020 годы**

от работодателя
директор МБОУ «СОШ № 20»

от работников
председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 20»



Веселова
8 г.


Л.Б. Родионова
23.10 2018 г.

Коллективный договор

принят удовлетворительно зарегистрирован

в органе по труду:

Муниципальное образование Вологодской области «Орган по труду занятости и занятости» Вологодской области 159000, Вологодская обл., Вологда, ул. Советская, 12 Телефон: 8(817) 210-10-10		
Муниципальное образование Вологодской области «Орган по труду занятости и занятости» Вологодской области		
26	10	2018 г.
№ 49		

и.о.директор ОПР и ОТ
Шевцова О.А.

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения и обеспечение занятости	5
3. Развитие и дополнительное профессиональное образование работников .	7
4. Рабочее время и время отдыха	8
5. Оплата и нормирование труда.....	11
6. Условия и охрана труда	14
7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников	17
8. Поддержка молодых специалистов	18
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	18
10. Обязательства профсоюзного комитета	21
11. Контроль за выполнением коллективного договора.	21
Ответственность сторон коллективного договора	21
12. Заключительные положения	22
Приложение	24

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работникам и (далее стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 20».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 20» (в дальнейшем также МБОУ «СОШ № 20» в соответствии с Уставом (далее Устав учреждения);

Представители работодателя – директор, действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ «СОШ № 20»;

Профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МБОУ «СОШ № 20» (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МБОУ «СОШ № 20» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «СОШ № 20» Веселовой Анны Николаевны,

Работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации – Родионова Людмила Борисовна.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе на тех, кто заключил трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательного учреждения под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения требования условий коллективного договора.

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

1.8. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в

области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.9. Все локальные нормативные акты образовательного учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором. По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию к разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется отметить действие нормативного акта по письменному требованию профкома (статья 12 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении и не позднее чем в десятидневный срок (десяти рабочих дней) сообщать мотивированный ответ по каждому такому вопросу.

1.11. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.12. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решения государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение десяти дней с момента получения такого решения от соответствующего государственного органа.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия коллективного договора сохраняются, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать требования Правил внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать требования техники безопасности, пожарной безопасности, содействовать экономии водных, электрических, тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата (для которого характерны: сплоченность, уважительное, корректное отношение, доброжелательность, соблюдение субординации,

отсутствие конфликтов, ориентация на результат, открытость, ответственность и т.п.) для всех участников образовательных отношений, благоприятных условий труда и обучения в учреждении.

2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1.1.2. 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 трудовым законодательством, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.1.1.3. Работодатель не вправе требовать выполнения от работника работы, не определенной трудовым договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.1.4. Руководитель, заместитель руководителя, другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательном учреждении преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. При достижении обучающимися таких работников высоких качественных показателей образования, наличии призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, федерального и международного уровней, подготовившие их работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками на выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, предприятий осуществляется при условии, если учителя, педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, и Положением

об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. 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 и высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работников в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Определять должностные обязанности работников учреждения должностными инструкциями, которые являются приложением к трудовому договору.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательном учреждении.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 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, локальными актами, коллективным договором.

2.2.5. Изменения в трудовом договоре оформлять путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, что является неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положения настоящего коллективного договора.

2.2.6. Обеспечивать в установленном трудовым законодательстве порядке разработку и реализацию мер по защите персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.2.7. Устанавливать педагогическим работников объем учебной нагрузки исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий в образовательном учреждении.

2.2.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в письменной форме, в том числе оплаты труда не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных отношений об изменении условий трудового договора.

2.2.9. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами.

2.2.10. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с

пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовом увольнении работников – не позднее чем за три месяца.

2.2.11. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.

2.2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.13. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж в образовательном учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет.

2.2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

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

3. Развитие и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Стороны определяют, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяют перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года за счет работодателя.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и

профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, аспирантам и докторантам, предоставляется работодателем в порядке, предусмотренным статьями 173-177 ТК РФ.

3.1.5. Работодатель содействует работнику, который желает пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд образовательного учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, предоставляются работодателем работникам, получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению образовательного учреждения или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным планом-графиком, графиками работы.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ).

4.1.4. В образовательном учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по возможности с сохранением ее объемов, преемственности преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки педагога не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, а также при установлении ее на следующий год за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных и (или) технических условий труда

(уменьшения количества часов по учебным планам, образовательным программам, сокращение количества классов, численности контингента), он не может быть сохранен.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника. Работодатель под подпись знакомит педагогов с объемом предполагаемой учебной нагрузки на учебный год до ухода педагогов в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем для выполнения передается другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.5. При составлении расписания должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность с тем, чтобы не нарушалась их последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Рабочее время учителя в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

4.1.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную и иную работу, связанные с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома. Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа образовательного учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с согласия работников и с учетом мнения профсоюза. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, олимпиада, работы в лагере, дежурств, организации занятий с обучающимися различных форма обучения и других случаях допускается по письменному распоряжению

руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется время для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.1.12. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

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

4.1.15. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.1.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

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

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

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 все неиспользованные отпуска.

4.1.18. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства — 5 календарных дней;
- при бракосочетании детей — 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу — 2 календарных дня;
- в случае неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника — 3 календарных дня;
- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

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

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры педагогических окладов, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Череповца и Вологодской области.

5.1.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда.

5.1.3. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1.4. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Вологодской области, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца, утвержденным решением Череповецкой городской Думы от 27.10.2009 № 129, Решение Череповецкой городской

думы от 26.12.2016 г № 289 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца», Порядком и условиями установления и применения окладов, коэффициентов, стимулирующих, компенсационных и иных выплат (доплат, надбавок, премий и других) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, утвержденным постановлением мэрии города от 06.09.2012 № 4729, Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 20».

5.1.5. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 20», Положения о премировании работников МБОУ «СОШ № 20».

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

Заработная плата исчисляется за фактически отработанное время 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 (или) опасных условиях труда; 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 (классное руководство, проверка тетрадей, звание, квалификация, деление классов на подгруппы по информатике, деление классов на подгруппы по иностранному языку, ученая степень, доплата молодому специалисту); выплаты стимулирующего характера, премии.

5.1.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: не реже, чем два раза в месяц: за первую половину месяца 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 13 числа месяца, следующего за расчетным, по заявлению работника, перечисляя на его лицевой счет за счет работодателя.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.1.8. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в МБОУ «СОШ № 20», или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении определенного уровня образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа - диплома;

при присвоении повышенной квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, на основании приказа Департамента образования Вологодской области;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения, на основании приказа или постановления.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.9. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии МБОУ «СОШ № 20» может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 20».

5.1.10. МБОУ «СОШ № 20» вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты. Эта функция возлагается на комиссию по распределению стимулирующего и премиального фонда оплаты труда.

5.1.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать 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 по согласованию с представителем трудового коллектива.

5.1.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.1.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.1.14. Оплата труда работников занятых, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива МБОУ «СОШ № 20» устанавливает работникам с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты, на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.1.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

5.1.16. Выплаты за отпуск осуществлять не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник МБОУ «СОШ № 20» оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

5.1.17. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.1.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику,

работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

5.1.20. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы (определенные Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 20») руководящих, педагогических и других категорий работников образовательного учреждения.

5.1.21. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

6. Условия и охрана труда

6.1. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.3. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий (проведение медицинских осмотров работников, специальную оценку условий труда, приобретение СИЗ и др.) денежные средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство услуг.

Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н, и психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.1.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МБОУ «СОШ № 20» в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.1.5. Организовывать оплату периодических медицинских осмотров в установленные сроки за счет средств работодателя.

6.1.6. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.1.7. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

6.1.9. Совместно с представителем трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в МБОУ «СОШ № 20» и выполнением соглашения по охране труда.

6.1.10. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

6.1.11. Создать службу по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и представителей трудового коллектива.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

6.1.12. Контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с представителем трудового коллектива.

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

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

6.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.16. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.1.17. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.1.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

6.1.19. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников неэлектротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы; список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы; список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года; список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении; список работников и их должностей, которые проводят инструктажи по охране труда с работниками (вводный, на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала; с обучающимися; Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.2.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.2.6. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, представителей в службу по охране труда.

6.3.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов службы по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.3.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителя службы по охране труда и ее представителей о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.3.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;

- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- службы по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи из средств членских профсоюзных взносов.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

7.2.5. Проводить работу по формированию организационной культуры и вовлечению работников в развитие учреждения.

7.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно в свободное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.2. Участвовать в организации мероприятий, способствующих формированию единой корпоративной (организационной) культуры, положительного имиджа учреждения как привлекательного работодателя, сплочению коллектива. В их числе:

- поздравление ветеранов учреждения;
- поздравление сотрудников учреждения;
- организация мероприятий для работников и их детей (выставка творческих работ работников, конкурс детских рисунков, спортивные состязания и т.п.);
- оформление Доски почета и Информационной доски результативности работы.

8. Поддержка молодых специалистов

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам; закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников; обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов; развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года» и т.п.).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Вологодской области, города Череповца, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (статья 377 ТК РФ).

9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном коллективным договором.

9.1.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

9.2 Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ).

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ; расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.7 коллективного договора).

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.10.3. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.4. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за: охраной труда в образовательном учреждении; правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.

10.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.6. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.8. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Череповца, осуществляющим функции в сфере труда.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условия коллективного договора в течение трех дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

11.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.4. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. Заключительные положения

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под подпись.

Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение трех дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать

действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

12.5. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия допустимы. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

от работодателя

от работников

директор МБОУ «СОШ № 20»

представитель трудового коллектива,
председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 20»

_____ А.Н. Веселова

_____ Л.Б. Родионова

_____ 2018 г.

_____ 2018 г.

Приложение

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 20»
2. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 20»
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 20»
4. Положение о премировании работников МБОУ «СОШ № 20»
5. Положение о комиссии по урегулированию трудовых споров МБОУ «СОШ № 20»
6. Соглашение по охране труда МБОУ «СОШ № 20»
7. Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, работники которых пользуются правом на досрочное использование трудовой пенсии по старости
8. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение окладов в связи с вредными и (или) опасными условиями труда
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
10. Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск